

3 1761 11765863 3

CAI

L

- 1980

WSI

Government  
Publications

# **Workers' Compensation Legislation in Canada**

0574



Labour  
Canada

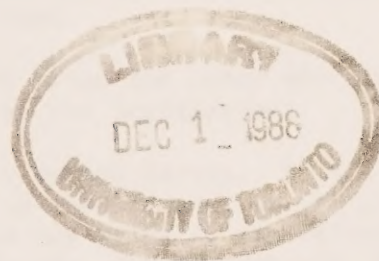
Travail  
Canada





Published by Authority of the Honourable Gerald Regan,  
Minister of Labour, Government of Canada

Legislative Analysis  
Library and Legislative Analysis  
Central Analytical Services







Digitized by the Internet Archive  
in 2022 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117658633>

## Foreword

In 1969, the Legislation Branch of Labour Canada published the book "Workmen's Compensation in Canada" which was followed each year by a supplement describing changes in the federal, provincial and territorial workers' compensation legislation.

The book is now out of print and this comparative study which is more concise, has been prepared. The document is up to date as of September 1, 1980; it includes, however, amendments to the New Brunswick legislation coming into force on January 1, 1981.

The study deals with the whole area of compensation for employment injury. It attempts to give a picture as complete as possible of the Canadian workers' compensation system and to show that it embodies concepts of rehabilitation of the injured worker as well as "compensation" in the form of cash and medical benefits for injuries sustained in employment.

The author discusses the basic principles underlying the system: the principle of liability without fault and payment of compensation benefits in substitution for the right of action for damages; collective liability of employers and compulsory insurance in an exclusive, non-profit, state fund; exclusion of the courts from workers' compensation cases and administration by a board whose procedures are kept as simple, speedy and inexpensive as possible; and the continuing jurisdiction of the board to review and modify any decision based on new evidence or changed conditions.

The coverage of the legislation and the nature and extent of the benefits furnished are treated in some detail. One section is devoted to describing the steps which are taken to upgrade pensions awarded in past years at a time when lower earnings and compensation rates prevailed.

Scales of cash benefits provided are set out in tables, permitting comparisons between jurisdictions.

The addresses of the boards are given for those who might have questions concerning the administration of the legislation.

The author of this study is Mr. Michel Gauvin. If you have any comments or would like to obtain a more up-to-date copy of the charts attached in appendix to the document, you may write to the following address: Legislative Analysis, Labour Canada, Ottawa, Ontario K1A 0J2; tel. 997-3920.

R.W. Crowley,  
Director-General  
Central Analytical  
Services,  
Labour Canada.

J.P. Whitridge,  
Director,  
Library and Legislative  
Analysis,  
Labour Canada.





## Table of Contents

	<u>Page</u>
Division of Legislative Powers .....	1
Workers' Compensation System .....	2
Entitlement to Compensation .....	4
Monetary Benefits under Workers' Compensation Laws .....	5
Upgrading of Pensions .....	8
Medical Aid .....	9
First-Aid and Rehabilitation .....	10
Industrial Diseases .....	11
Coverage .....	13
Reporting of Accidents and Time Limits for Filing Claims .....	15
Review of Claims .....	16
Third Party Actions .....	17
Accidents Occurring Outside the Jurisdiction .....	19
Non-Resident Workers and Dependants .....	19
System of Financing Workers' Compensation .....	20
Wage records, payroll estimates and assessments .....	20
Contractors and sub-contractors - liability for assessments ..	22
Classification of industries .....	23
<u>Appendices</u>	
Workers' Compensation Legislation .....	24
Addresses of Workers' Compensation Boards .....	26
Benefits for Dependants of Deceased Worker .....	28
Disability Benefits .....	35





## Workers' Compensation Legislation in Canada

### Division of Legislative Powers

Both the Parliament of Canada and the provincial legislatures have the power to enact labour laws. The jurisdiction of the provincial and federal governments arises from the British North America Act, Sections 91 and 92. Judicial interpretation of these sections gives provincial legislatures major jurisdiction, with federal authority limited to a narrow field.

Provincial authority is derived from the "property and civil rights" subsection of the B.N.A. Act. The right to enter into contracts is a civil right and since labour laws impose certain restrictions on contracts between employers and employees, they fall within provincial authority as property and civil rights legislation. Provinces also have the right to legislate as to "local works and undertakings". Territorial governments have virtually the same legislative powers with regard to labour laws as do the provinces.

Federal jurisdiction in the labour law field arises from the right to regulate certain subjects expressly assigned to Parliament by Section 91 of the B.N.A. Act, or expressly excepted from provincial jurisdiction by Section 92. These subjects are of a national, international or interprovincial nature. In addition, Parliament has jurisdiction to regulate works wholly within a province which have been declared by Parliament to be works "for the general advantage of Canada or for the advantage of two or more of the provinces" as, for example, grain elevators, flour and feed mills as well as uranium mines. By virtue of its exclusive power to regulate certain works and undertakings, Parliament has the incidental power to enact labour laws relating to those works and undertakings.

However, as a result of court decisions, workers' compensation laws have been held to be within the competence of the provincial legislatures and applicable to all employers within a particular province. In several decisions involving railway and shipping companies, in certain other respects under federal jurisdiction, the courts ruled that the province had legislative authority to provide for payment of compensation to workers of such companies injured by accident in the course of their employment. As laws imposing a condition on the contract of employment, the provincial Workmen's/Workers' Compensation Acts were held to be laws in relation to civil rights in the province.

Under its authority to legislate concerning federal government employees, Parliament has passed the Government Employees Compensation Act providing for the payment of employment injury compensation to its employees at the same rate and under the same conditions as are provided under the law of the province where the employee is usually employed. Such compensation is determined by the Workmen's/Workers' Compensation Board in the province concerned.

Another piece of legislation, the Flying Accidents Compensation Regulations adopted under the Aeronautics Act, provides for the compensation of federal government employees (excluding members of the RCMP) or their dependants. They apply to an employee who dies or is injured as a direct result of a non-scheduled flight undertaken by him in the course of his duties; a non-scheduled flight is a flight in an aircraft that is not a private aircraft and that is not operated on a scheduled flight. A civil aviation inspector is also covered while conducting a flight test or monitoring commercial air operations. Claimants entitled to benefits under both these regulations and the Government Employees Compensation Act must make an election as to whether they accept compensation under that Act or the regulations.

The Merchant Seamen Compensation Act, administered by the Merchant Seamen Compensation Board, was also passed by the federal government and applies to seamen who are not entitled to coverage under any of the other Workmen's/Workers' Compensation Acts.

In addition to the legislation mentioned above, the federal jurisdiction has issued terms and conditions under which prisoners in federal penitentiaries or their dependants, may seek compensation in respect of an accident suffered by an inmate while working or training in prison.

The majority of workers are covered by one of the provincial Workmen's/Workers' Compensation Acts or by a Workers' Compensation Ordinance in the territories.

#### Workers' Compensation System

All provinces and territories in Canada have legislation providing for compensation to workers in specified industries who suffer injuries or occupational diseases in the course of, or as a result of, employment. Commonly referred to as the Workmen's/Workers' Compensation Acts (Ordinances in the territories), the laws are either of general application with specified exclusions or they list the industries covered by the legislation, excluding those not listed. Coverage is compulsory for all employment within the scope of the laws. Application for cover-



age is possible for certain industries as specified in the legislation; the approval of the Workmen's/Workers' Compensation Board is necessary to bring such industries under the operation of the laws.

The Canadian workers' compensation system is based on two main principles: collective liability on the part of employers and compulsory insurance in a state fund, generally known as the Accident Fund. It is, in effect, a mutual insurance scheme in which the employers in a class of industry are jointly or collectively liable for the cost of all accidents occurring in that class.

All costs of compensation are borne by employers. Neither the employee nor the Government makes any contribution to the Accident Fund. For an employer to require any contribution from employees is an offence against the legislation. The costs of compensation are regarded by employers as a direct cost of production and passed on to the consumer. Thus in final analysis, the costs of compensating workers for employment injury are borne by society as a whole as a proportion of the price of the goods and services purchased.

Another significant feature of the Canadian workers' compensation system is that each law is administered by a virtually autonomous board - the Workmen's/Workers' Compensation Board (in Quebec, Commission de la santé et de la sécurité du travail) - with full authority to determine all matters arising in the administration of the legislation.

The Board's primary responsibility is the adjudication of claims for compensation. For this purpose it requires the worker, employer and physician to submit accident reports and it must obtain the necessary evidence and expert opinion to determine whether an accident or industrial disease is work-caused. If a claim is allowed, the Board is responsible for determination of the amount and payment of compensation to the worker or his dependants.

The Board deals directly with the worker or dependants and it is not necessary for these persons to retain counsel.

There being no litigation, the injured worker receives benefits under the legislation with a minimum of delay and expense. Because of the determination of claims by a board instead of the courts, the system has been referred to as a "clinical" rather than an "adversary" system (employee opposing employer).

In certain areas of employment, the law makes the employer individually liable for the payment of compensation for work injuries. These include public authorities and certain large corporations in Ontario and Quebec and shipping covered by the federal Merchant Seamen Compensation Act. In Quebec, however, the Commission wants this category of employers to contribute to the Accident Fund in the near future.

A further type of individual liability is provided for in Part II of seven provincial Acts (British Columbia, Manitoba, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island). Part II of those Acts which applies to industries not covered by Part I and not under the jurisdiction of the Board, sets out the liability of the employer for damages (not compensation) for his negligence or the negligence of his employees in personal injury cases arising in employment outside the workers' compensation scheme. In such cases, damages must be recovered by bringing an action in the courts. Under this Part, certain common law defences formerly available to the employer are superseded to the benefit of the worker who is not entitled to compensation and whose only recourse is an action at law.

#### Entitlement to Compensation

The workers' compensation legislation provides that a worker in a covered industry who sustains personal injury by accident "arising out of and in the course of employment" is entitled to compensation; in Quebec, the formula "arising out of or in the course of the work" is used. When such an accident results in a worker's death, compensation is payable to his dependants. When disability or death is caused by an industrial disease that is due to the nature of the employment, the disease is treated as the happening of an accident.

The only conditions under which compensation is not payable are: (1) where the worker is disabled for less than a stated number of days (see page 38, footnote number 4); or (2) where the injury is attributable solely to the serious and wilful misconduct of the worker and does not result in death or serious disablement.

Free medical aid and physical and vocational rehabilitation services are also furnished to an injured worker under the legislation of each province and territory.

All employees of an undertaking to which the legislation applies, whether employed full time or part time, are covered as "workers" under the Act or Ordinance. The term "worker" includes a person who works under a contract of service or apprenticeship, written or oral, express or implied, whether by way of manual labour or otherwise.

Compensation is payable as a matter of right, regardless of negligence on the part of the employer, the worker or his fellow employee. The employee's right to compensation is not affected either by default on the part of the employer in providing information or paying his assessment or by the employer's insolvency. The employer's refusal or failure to furnish payroll returns or to pay assessments may, however, render him liable to penalties.



A worker who is entitled to compensation may not take action against his employer in court for an injury sustained in the course of employment, since the right to benefits under the legislation was substituted for the worker's right to sue the employer for damages. However in most jurisdictions, where the liability of third parties is involved, the worker or his dependants may elect to sue such parties or to claim compensation from the Board. In the event of the latter election, the Board is subrogated to the rights of the worker or his dependants.

#### Monetary Benefits Under Workers' Compensation Laws

In all jurisdictions, cash benefits are payable from the Accident Fund to disabled workers protected by the legislation or to their dependants.

Compensation to a disabled worker is only payable after a waiting period: in Nova Scotia three days, in the other jurisdictions, compensation is payable from the day following the commencement of the disability.

In Quebec, the Workmen's Compensation Act obliges the employer to pay an employee suffering from a temporary total disability following a work accident or caused by an aggravation subsequent to such an accident, an amount equal to the compensation for the disability. The amount must be paid at the time the employee would ordinarily have received his wages and it covers the first five days on which the worker is totally disabled to work, not counting the day on which the accident occurred.

If the claim of the worker for compensation is subsequently deemed well founded, the Quebec Commission will reimburse the employer any sum paid pursuant to the provision just described. Otherwise, the employer may demand reimbursement from the worker.

In all instances, the benefits payable to disabled workers are based on a certain percentage of average weekly earnings determined by the Board concerned, depending on the severity of the disability, up to a maximum of 75% of gross earnings (in Quebec, 90% of net earnings). In Saskatchewan, a lump sum is paid for permanent physical impairment and there is an income maintenance system by which a disabled worker is assured of an income of 75% his gross wage at the time of injury. Under this system, the calculation of compensation is based on the estimated difference in earnings before and after the disablement.

In all jurisdictions, a ceiling is placed on the annual earnings of workers. An employee whose earnings are above the ceiling is regarded, for purposes of calculating a compensation award, as earning the amount of the ceiling. Similarly, his employer is assessed on his earnings only up to the amount of the ceiling.

Payments continue for the duration of the disability and, in most cases, are subject to a minimum amount specified in the legislation. When there is permanent disability, a life pension is paid (except in Saskatchewan) or, when disablement is slight, a lump sum payment is made.

In Saskatchewan, benefits to injured workers continue for the duration of the loss of earning capacity or to age 65, whichever comes first. In the case of workers of 63 years of age or over at the time of the injury, the Board may continue to provide compensation for a period not exceeding two years.

Where compensation is paid to a worker for a period exceeding 24 consecutive months, the Board sets aside an amount equal to 10% of the compensation paid. That amount is used to provide an annuity for the worker at age 65. In certain circumstances, where undue hardship would be created, the income of pensioners of 65 or over is supplemented.

Also in Saskatchewan, any compensation payable to a worker is reduced by the amount that person is entitled to receive relative to the injury under the Canada Pension Plan.

It is important to note that, in all jurisdictions, the compensation paid to a disabled worker is not taxable.

In case of fatal accident, cash benefits are provided for the widow or widower (in British Columbia and Newfoundland only invalid widowers are eligible) and dependent children of the deceased worker or other persons who were wholly or partly dependent upon his earnings at the time of his death or who, but for the incapacity due to the accident, would have been so dependent.

Unlike disability benefits which are calculated according to the worker's earnings, benefits to dependants in fatal cases are, in many jurisdictions, monthly payments fixed by law. However, in Alberta, Manitoba and Saskatchewan, the dependent widow(er) is entitled to the permanent total disability pension the deceased worker would have received if he had survived and had suffered from such a disability. The same applies to British Columbia where the full permanent total disability pension is paid or a portion of it depending on the number of dependent children and the age of the widow or invalid widower. In Quebec, the surviving spouse and/or the other eligible dependants receive a certain percentage of this permanent total disability pension according to the number of persons which have suffered a pecuniary loss.

In addition to a monthly pension, a dependent widow, or widower (or invalid widower as the case may be) receives an immediate lump sum payment, an allowance for funeral expenses (in Saskatchewan, the allowance is included in the lump sum) and a further sum where the worker's body has to be transported a considerable distance for burial.



A monthly allowance is also payable for each dependent child to the age limit fixed by law or, in some jurisdictions, for the duration of a child's education (see page 33, footnote number 2). If a child's remaining parent dies, he becomes eligible for the usually higher monthly payment provided for an orphan.

Invalid children receive the pension specified for a dependent child, regardless of age. In most jurisdictions, the allowance is payable as long as they remain invalids or until they die. The legislation of Alberta, Newfoundland, Prince Edward Island, Quebec and the Yukon Territory states, however, that payments to an invalid child are to be made only so long as the Board considers that the worker would have continued to contribute to the child's support.

Except for certain cases in British Columbia, Quebec and Saskatchewan, the pension to an eligible dependent spouse is payable for life, unless he/she remarries. The right to a pension ceases upon remarriage but (except in Quebec) that person is entitled, in lieu of the periodic payments, to a lump sum equivalent to the monthly allowance for one year, two years or other amount as is specified in the Act or Ordinance (see page 33, footnote number 4). The children's payments continue as before.

In British Columbia, where the dependent spouse is a widow who at the time of death, is not an invalid and is under the age of 40 years, and there are no dependent children, or is a widower who is not invalid, a lump sum is paid in lieu of a pension.

In Quebec, the surviving spouse under 35 as well as the spouse who is separated, divorced or whose marriage has been cancelled by a judgment of the court and who, at the time of the accident, was entitled to receive alimony from the worker, is no longer considered to be a dependant 5 years after the worker's death when this person is without children and is not an invalid. Also in Quebec, a spouse loses the right to compensation in case of remarriage or cohabitation with another person for 3 years (1 year if a child is born of their union) and they are publicly represented as consorts. The right to an indemnity is not extinguished, however, before the expiry of a delay of 5 years after the death of the worker.

In Saskatchewan, compensation to a dependent spouse is paid for a period of five years or until remarriage, whichever occurs first. However, compensation is extended until the youngest dependent child of the deceased worker is 16. Also, the payment of benefits may continue beyond five years where the Board believes that an undue hardship would otherwise exist.

In all jurisdictions, parents and other dependants who were wholly or partly dependent on the worker for support may be compensated for their pecuniary loss. Payments, in these cases, are generally continued only so long as the Board considers that the worker, if he had lived, would have contributed to the support of the dependant.

A foster mother who takes care of a family of orphans in a manner satisfactory to the Board is entitled to receive monthly payments of compensation as if she were the widow. Payments to a foster mother are discontinued when all the children of the household cease to be entitled to compensation.

In all provinces (except in New Brunswick) and in the two territories, the legislation states that a common-law wife may receive a widow's pension. In several of these jurisdictions, a common-law husband could also be entitled to payments. Payment of benefits to such persons is authorized, in the Board's discretion, if there is no dependent widow(er) (this condition does not exist in Quebec) and if the common-law spouse has lived with the deceased worker for a specified period immediately before his/her death (see page 33, footnote number 1). In Saskatchewan, if a worker leaves a dependent common law spouse and a partially dependent spouse, the Board may provide compensation to both according to the loss suffered.

In British Columbia and Saskatchewan, benefits received under the Canada Pension Plan as a result of the death (or relative to the spouse's retirement in B.C.) are deducted from the compensation paid to dependants.

In all instances, once a compensation claim has been allowed, the injured worker or the dependants remain under the continuing supervision of the Board.

As trustee of the Accident Fund and in its role of guardian of the worker or dependant, the Board has discretion under certain circumstances, as to the person or persons to whom compensation is to be paid and may suspend or withhold or even refuse payment of benefits.

Charts attached in appendix to this document set out the benefits to which workers or dependants are entitled in each jurisdiction. Details are also given concerning differences between the various schemes in force throughout the country.

#### Upgrading of Pensions

The maximum level of insurable earnings and various types of benefits payable to disabled workers or eligible dependants are increased periodically in an effort to keep the payments in line with the cost of living.

In order to reflect changes in the level of workers' average earnings, the British Columbia, Manitoba, Quebec, Saskatchewan and the Yukon Territory legislation contains an adjustment formula providing for



automatic increases on January 1 of each year, of the earnings ceiling which is used in the calculation of the compensation payable to disabled employees.

As regards the minimum disability benefits specified in the legislation, in British Columbia, they are increased in accordance with a formula based on changes in the Consumer Price Index; this is also true for permanent disability in Nova Scotia and for total disability in the Yukon Territory. In Quebec and Saskatchewan, the legislation provides for annual cost of living adjustments applying to the disability pensions being received by the workers.

In Nova Scotia, Quebec and the Yukon Territory, benefits provided especially for dependants are upgraded in relation to the increase in the cost-of-living, effective January 1 of each year. The same applies to British Columbia where there is a raise on July 1 and on January 1.

When such automatic increases do not exist, the legislature concerned adopts legislation, from time to time, to raise the earnings ceiling and the payments to beneficiaries.

Generally, there are benefit increases applicable to all existing pensions, regardless of the date of the accident.

#### Medical Aid

A worker who suffers personal injury by accident arising out of and in the course of employment in an industry subject to the legislation is entitled to all necessary medical aid. Medical aid and allied benefits are provided for as long as needed regardless of a waiting period.

As the primary objective of the compensation process is the rehabilitation of the injured worker, the Boards seek to ensure that every such person receives the best possible medical care.

Medical aid is provided or arranged by the Board or as it may direct or approve, that is, all medical aid is subject to the Board's direct supervision and control.

"Medical aid" includes medical, surgical and dental care, hospitalization and skilled nursing services, medicines, prosthetic appliances, including their maintenance, and the replacement and repair of dentures and eyeglasses. Matters not specifically mentioned in the legislation are within the discretion of the Board.

The legislation states that the Board has full discretion as to the necessity, character and sufficiency of any medical aid furnished. Any questions or disputes are to be determined by it.

All medical aid costs in industries within the collective liability system are paid from the Accident Fund. In certain industries in Ontario and Quebec, which are listed in a schedule to the Act and in which the employer is individually liable, medical aid costs are paid by the employer to the Board for payment.

A worker is required to submit to any medical examination ordered by the Board. If he refuses to undergo, or in any way obstructs, such an examination, his right to compensation is suspended (in Newfoundland, Nova Scotia, Prince Edward Island, Quebec and Saskatchewan, may be suspended, in the discretion of the Board), until the examination has taken place.

Most jurisdictions provide for a system of appeal to deal with cases where compensation has been refused on medical grounds or has been paid at a lower rate or for a shorter period than claimed.

The Act of all provinces (except Ontario and Saskatchewan) and the Ordinance of the Northwest Territories specifies that the Board may approve an employer's scheme for furnishing medical aid to his employees, in place of the medical aid provided for in the legislation. An employer's medical aid plan may be approved, however, only if, after considering the wishes of both workers and employer, the Board considers it to be at least as favourable to the workers as the provisions of the legislation. In British Columbia and Manitoba, the Act states that employers' schemes may be approved, subject to such conditions as the Board may impose.

The federal Merchant Seamen Compensation Act, which applies to seamen who are not within the scope of any provincial workers' compensation legislation, provides for free medical aid from the date of disability. The Act specifies, however, that a seaman entitled to medical aid under the Canada Shipping Act, or any other Act that provides similar benefits, is not entitled to medical aid during the period and to the extent that medical aid is furnished.

#### First-Aid and Rehabilitation

All jurisdictions have legislation requiring employers to provide and maintain, at their own expense, first-aid equipment and services.

These services and equipment are generally specified in detail in the legislation. They vary according to the number of workers employed and in certain instances, according to the hazard of the industry and the distance between the place of employment and the office of a doctor or a hospital.



The first-aid requirements laid down are minimum requirements. Employers are required to provide first aid kits, the contents of which vary with the number of workers employed, and, where the number of employees warrants, to install a first aid room, equipped and attended in accordance with the requirements of the Board and/or the department responsible for labour.

The legislation of many jurisdictions contains a requirement that employers must have available a means of transporting injured workers to the nearest hospital or doctor.

The Canadian workers' compensation system is rehabilitation-oriented. The objective of the program is that injured workers should be, to the greatest extent possible, restored to health and physical function in order to return to gainful employment. The aim in each individual case is the maximum reduction of permanent disability in the shortest possible time. To this end, the legislation provides for unlimited medical care and for physical and vocational rehabilitation.

The legislation of all jurisdictions gives the Board very wide powers in the field of rehabilitation. In the provinces and the Northwest Territories, the Board's authority is usually stated in these terms: "To aid in getting injured workers back to work and to assist in lessening or removing any handicap resulting from their injuries, the Board may take such measures and make such expenditures as it deems necessary or expedient."

Vocational rehabilitation consists of vocational guidance, testing, counselling, assistance in finding suitable gainful employment and retraining, where advisable.

Although the Board is not obliged to find work for a worker whose disability prevents him from returning to his former occupation, it makes every effort to assist him in re-establishing himself in employment.

There is no legal obligation for an employer to rehire an injured worker. However, certain employers feel a moral responsibility to rehire workers who have been disabled in their employment.

### Industrial Diseases

The legislation of all provinces and territories gives workers the right to compensation for industrial diseases, subject to certain conditions, as if the disease were the happening of an accident. The legislation varies in the conditions laid down and in the interpretation that is placed upon the term "industrial disease".

Except for Manitoba, Saskatchewan, the Yukon and the Northwest Territories, the legislation contains a schedule of industrial diseases

for which compensation is payable. Opposite each disease in the schedule is listed the industrial process or industry in which the disease must arise in order to be compensable.

Under a system of schedule coverage, if a worker is disabled by a disease listed in the schedule and was employed at or immediately before the date of the disablement in a process set opposite the disease in the schedule, the disease is presumed to have been due to the nature of the employment, unless the contrary is proved.

A specific disease and corresponding occupation are placed in a schedule when it has been established that the disease is a risk peculiar to that occupation and that its incidence in that occupation is substantially greater than its incidence in the general population. A worker benefits from the scheduling of an industrial disease; since, if he contracts that disease after having been engaged in the associated work process, he automatically becomes entitled to compensation unless proof is brought forward that the disease was not of occupational origin.

The Board, the Lieutenant Governor in Council or the Board with the approval of the Lieutenant Governor in Council, as the case may be, is empowered to add diseases to the schedule.

In all those jurisdictions, however, a disease contracted by a worker may be compensable, even though it is not included in the schedule, if it can be shown to have been caused by the nature of his employment. In such case the claimant does not have the benefit of the statutory presumption applicable to scheduled diseases. Where a worker claims compensation for a disease that is not listed in a schedule, the burden of proving that it was due to the nature of his employment rests with him.

In several jurisdictions, to be entitled to compensation for an industrial disease, a worker must be disabled by reason of the disease from earning full wages at the work at which he was employed.

In four jurisdictions - Alberta, Nova Scotia, Prince Edward Island and the Northwest Territories - in order to be entitled to compensation for an industrial disease, the worker is required to have been employed in the employment to which the disease is attributed in the course of the 12 months previous to the disablement. In Alberta and Prince Edward Island, the above provision applies only to the diseases which have been declared to be industrial diseases by the Act or by regulations; in Nova Scotia and the Northwest Territories, it applies with respect to scheduled diseases and also to any disease recognized as such by the Board.

Exceptions from the 12-month time limit are allowed for radiation disabilities in Nova Scotia.



In the British Columbia, New Brunswick, Newfoundland, Ontario and Quebec Acts, there is no requirement that the worker must have been engaged in the employment within the 12 months preceding his disablement.

In Ontario and Quebec, it is a condition of entitlement to compensation that the worker must have been a resident of the province for the three years preceding his first disablement from an industrial disease (preceding his claim to suffer from such a disease in Quebec), unless the Board is satisfied that the disease is not due to any other cause than his employment within the province.

The New Brunswick and Prince Edward Island Acts make it clear that an industrial disease is compensable only where it is due to employment within the province.

No special conditions are laid down in the Saskatchewan legislation for the payment of compensation for an industrial disease; this is also true for Manitoba, the Yukon and the Northwest Territories except in the case of silicosis. Where the Board decides that a disease contracted by a worker is peculiar to or characteristic of his occupation, the disablement is compensable under the same terms as the happening of an accident.

All the Acts except those of British Columbia, Alberta, Manitoba and Saskatchewan forbid the payment of compensation in any case where the worker at the time of entering into the employment "wilfully and falsely" represented himself as not having previously suffered from the disease. In New Brunswick, Ontario and Quebec, however, a worker is only ineligible for compensation if he made such a statement in writing.

#### Coverage

In all provinces, except Alberta, New Brunswick, Quebec and Saskatchewan, the coverage of the Workmen's/Workers' Compensation Acts is limited to enumerated employments.

Coverage of any worker under the statute is therefore determined by reference to the industry, occupation or type of work in which he is engaged.

In Alberta, the Act applies to all industries in the province except those designated by the regulations as being exempt. The same applies to New Brunswick and Saskatchewan where certain industries are excluded by a provision of the Act or by regulations. In Quebec, the legislation covers all industries or part of an industry with the exception of domestic services and athletes participating in sports events.

In the two territories, the Ordinance covers all industries with some exclusions.

The laws were initially made applicable to the industrial employments considered to be most hazardous. Coverage has, however, been extended to other employments with less risk of work injury, with the result that the range of covered industries is now very wide, particularly in some provinces.

Generally speaking, the legislation applies to employment incidental to or connected with the industries and undertakings which are within the scope of the Act or Ordinance. All employees in an industry under the legislation, whether full time or part time, are covered, including office workers and supervisory personnel.

Industries and occupations not within the compulsory coverage of the Act may be brought within it by determination of the Board, or in three of the provinces - Newfoundland, New Brunswick and Saskatchewan - by the Lieutenant-Governor in Council, on the recommendation of the Board.

In addition to compulsory coverage, there is provision in all provinces for elective coverage, at the discretion of the Board. An employer engaged in an undertaking not within the scope of the Act may apply to the Board to have his workers covered, whereupon, on payment of the required assessment, coverage may be granted. In this way, employers in non-covered industries may avail themselves of the protection of the law.

Most industries which are not within the scope of the legislation, may apply for voluntary coverage.

Federal government employees (excluding members of the Armed Forces and the Royal Canadian Mounted Police) and employees of Crown corporations, government boards and agencies are covered by the Government Employees Compensation Act, a federal statute which is described briefly in the first section of this document (Division of Legislative Powers).

In Alberta, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Ontario and Prince Edward Island, there is a special Act dealing with compensation for blind workers. These laws were passed to increase the employment opportunities of blind workers who might otherwise be refused employment on the ground that their accident rates would be high. The statutes make provision for payment from public funds of the costs, or the greater part of the costs, of compensation for an accident occurring to a blind worker. The Quebec Workmen's Compensation Act contains similar provisions which apply to visually handicapped workers.



### Reporting of Accidents and Time Limits for Filing Claims

In order to make a proper adjudication of whether a worker is or is not eligible for compensation, the Board must have a complete and detailed picture of what occurred to cause the injury. To this end, the employer, worker and attending doctor are required to report to the Board. Reports must be submitted promptly on a special form available from the Board.

In all provinces and in the territories, the legislation requires the injured worker to notify his employer of his accident "as soon as practicable" after it occurs, but contains a saving clause to the effect that, under certain conditions, failure to give such notice does not bar payment of compensation. In Manitoba, notice must be given "as soon as practicable, but in any case not later than 30 days after the happening of the accident". Further, under all of the provincial Acts, except those of Alberta, British Columbia and Manitoba, notice must be given before the worker has voluntarily left the employment in which he was injured. The employer must be notified at once to enable him to investigate the accident and to send his report to the Board.

Depending on the particular Act or Ordinance, failure to give notice, or a defect or inaccuracy in a notice, may be excused by the Board on one of the following grounds: (1) for some sufficient reason notice could not have been given; (2) the employer or his superintendent or agent in charge of the work had knowledge of the injury; (3) in the Board's opinion, the employer's position was not prejudiced; or (4) the Board is of the opinion that the claim is a just one and ought to be allowed.

In Alberta, New Brunswick, Ontario, Quebec, Saskatchewan and the Northwest Territories, the legislation specifies that the employee's notice to the employer must also be sent to the Board.

The employer is required to report to the Board any accident involving time-loss compensation or medical aid. In the Yukon Territory, he must report immediately, in Alberta within 24 hours after the accident comes to his knowledge or notice, in Quebec within two days, and in all other provinces and in the Northwest Territories, within three days. Without the employer's report the Board has no confirmation that the injury occurred at work.

There are teeth in the legislation to ensure that accidents are reported to the Board, and in three provinces - British Columbia, Quebec and Saskatchewan - failure to do so may make the employer responsible for the cost of compensation and medical aid in respect of an accident claim.

The doctor's report advising the Board that the accident has resulted in disablement and indicating the nature and extent of the disability, is required in all cases where time-loss compensation is involved.

The provincial and territorial legislation sets a time limit for the filing of claims for compensation but, as with notice of an accident, the Board is given discretion, in certain circumstances, to allow a claim despite failure to comply with the statutory time limit. In most jurisdictions, it may do so where, in its opinion, the employer has not been prejudiced or the claim is a just one and ought to be allowed.

Subject to provisions enabling the Board to exercise its discretion in particular cases, the legislation requires claims by workers or dependants to be filed within the following time limits:

Alberta and the Northwest Territories	- within one year after the accident or three years after the death
British Columbia, Manitoba and the Yukon	- within one year after the accident or death
New Brunswick	- within one year after the accident or 6 months after the death
All provinces not mentioned above	- within 6 months from the happening of the accident or within 6 months from the date of death

#### Review of Claims

Since, in most jurisdictions, there is no appeal to the courts from Board decisions (the exceptions are described below), the Boards freely review their decisions and in many cases, a review or appeal procedure has been established within the administrative mechanism. In the province of Quebec, a person may appeal from a decision of a review board of the Commission to a body unconnected with the Commission - the Social Affairs Commission.

The exceptions mentioned in the previous paragraph are contained in the Acts of New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island which allow an appeal to the Supreme Court of the province (in New Brunswick - the Court of Appeal and in Nova Scotia - the Supreme Court, Appeal Division). The right of appeal varies with the terms of the Act concerned. In the four provinces, it is limited to questions of law or of the Board's jurisdiction (or of mixed law and fact in Newfoundland).

Further, in Nova Scotia and Prince Edward Island, an appeal may be taken to the Court only with the permission of a judge of that Court upon petition being made within 30 and 15 days respectively, from the date of the decision appealed from. The New Brunswick Act grants a



direct right of appeal, but within 10 days of being provided by the Board with a statement of the facts and the grounds for the Board's decision, constituting the record on the appeal, the appellant must apply on summons to a judge of the Court to determine and order that such record discloses a question of law or jurisdiction.

In each of these provinces, the Board (in Nova Scotia - the Workers' Compensation Board, Appeal Board) may, of its own motion, submit a stated case to the Court for an opinion upon any question of law (in Newfoundland and New Brunswick, upon any question of law or jurisdiction). The Newfoundland Board may refer also a stated case to the Court upon the application of any party or at the request of the Lieutenant-Governor in Council.

In general, special procedures are also provided in the legislation to resolve a purely medical dispute.

Reasons for a decision are given to the appellant and even when it is final, the claim is not closed. The Board at any time will reconsider any matter with which it has dealt, on the submission of new evidence, on the aggravation of an injury or for some other good reason.

In several instances, the services of a compensation counsellor whose title may differ according to the jurisdiction, are available to an injured worker to assist him in preparing and presenting a claim for compensation.

### Third Party Actions

A worker who is entitled to compensation under a workers' compensation scheme, may not sue his employer for an injury incurred at work, since one of the fundamental principles underlying the compensation system is that the benefits to which a worker is entitled are in lieu of all rights of action for damages at law. Further, the Acts of all provinces and the Ordinance of the Yukon Territory abolish any right of action by a worker, his dependants or his employer in respect of an accident against an employer in any industry within the scope of the compensation scheme when the accident arises out of and in the course of the business of the latter. In Quebec, however, a worker or dependant may exercise a right of action against an employer whose industry is covered by the legislation, other than the worker's employer, when such person has committed an infraction or a criminal act under the Criminal Code.

In all provinces (except Nova Scotia) and in the Yukon Territory, a worker or a dependant has no right of action for damages against a worker employed in an industry in which employees injured at work are eligible to be paid compensation under the legislation.

In Nova Scotia, the Act prohibits the taking of action "against an employer, his servants or agents". This gives freedom from liability to suit to representatives of the employer who have managerial or supervisory duties. The worker's rights to take action against another worker are preserved. In the Northwest Territories, a worker or dependant is precluded from suing a fellow worker of the employee but may sue a worker of another employer.

From time to time, however, workers are injured due to the negligence of persons other than their own employers or persons who, as mentioned above, cannot be sued. In such circumstances, they may take action against the person alleged to be responsible for the injury. These cases are referred to as third parties actions.

In all jurisdictions, except Alberta, Saskatchewan and the two territories, if a worker suffers injury in an accident occurring in the course of his employment for which he is entitled to compensation, and the circumstances are such as to entitle him to take court action against a third party, he has the option of claiming compensation or of bringing an action.

If he brings such action, the injured worker is always protected up to the full amount of compensation to which he is entitled. If he chooses to sue and recovers less than his compensation benefits would have been, he is entitled to compensation under the Act to the amount of the difference. In Manitoba, in such circumstances the Board may take possession of the money recovered through the action and apply it towards the periodic payment of compensation.

If the injured worker chooses to claim compensation, the Board becomes subrogated to his rights. This means that the worker's right of action against the third party passes to the Board. On subrogation, the Board has full power to determine whether it will sue the third party or make a compromise settlement.

Under the Ontario and Quebec Acts, if a worker elects to claim compensation under the legislation, in an industry in which the employer is responsible for the payment of compensation, the employer is subrogated to the rights of the worker or his dependant and may sue to recover damages from the person responsible for the accident.

In Quebec, a beneficiary is expressly given the right, even though he has elected to claim compensation under the Act, to sue a third party under the common law (any person other than the worker's employer) to recover the difference between the amount of the compensation received by him and the amount of the loss actually suffered.

The Alberta and the territorial legislation does not give the injured worker the right of election. Where an accident occurs in the course of his employment entitling him to compensation under the law, and

the circumstances are such as to entitle him to an action against a third party, the Board is subrogated to all his rights or those of his dependants against such third party. However, with the consent of the Board, the worker may take action against the third party.

In such circumstances, a worker or dependant, in Saskatchewan, is paid compensation and may bring an action. Where compensation is received, the Board is subrogated to all rights of recovery and may bring an action either alone or jointly with the person to whom or for whose benefit payments are made.

#### Accidents Occurring Outside the Jurisdiction

All provinces and the two territories have legislation providing for the payment of compensation to workers who are injured in accidents outside its boundaries, but who are hired by an employer in the jurisdiction and would have been entitled to benefits had the accident occurred in the province or territory. However, conditions are laid down under which such protection is granted.

The determining factors are usually the employer's place of business, the residence and usual place of employment of the worker, the nature of the employment and the period of time during which the worker is employed outside the province or territory.

The legislation of all provinces and territories except Nova Scotia and Prince Edward Island, provides for interprovincial agreements to facilitate the handling of cases in which workers are employed outside the jurisdiction. The reciprocal agreements guard against a duplication of assessments by permitting the employer to pay assessments only to the Board of the province or territory in which the work is done. They also provide for the reimbursement of other Boards for payment of compensation made under such agreements.

#### Non-Resident Workers and Dependants

In all provinces and territories, the legislation provides for the payment of compensation to eligible workers or their dependants who reside outside Canada but, in most cases, permission to leave must be obtained from the Board and other conditions may be imposed such as the requirement to prove the identity and the continuance of the disability.

Except in British Columbia, Ontario, Quebec and Saskatchewan, the benefits to non-resident dependants are paid on a reciprocity basis. In other words, the dependants have a legal right to receive benefits only if residents of the province or territory concerned who are in the same situation in that country, would be entitled to compensation under the workers' compensation law applying to them. This reciprocity



requirement also applies to the case of a disabled worker under the legislation of New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia and Prince Edward Island.

In the cases where compensation is payable on a reciprocity basis, as mentioned above, the payments may be reduced to what is paid under the law of the country, if it is less than what is provided for in the particular province or territory. In New Brunswick, the Act takes into consideration the higher standard of living in Canada than in some other countries and permits the Board to adjust the amount of compensation on this basis.

In most of those jurisdictions, if the reciprocity requirement is not fulfilled, the Board may award compensation as it considers appropriate.

#### System of Financing Workers' Compensation

##### Wage records, payroll estimates and assessments

For the purposes of each Act or Ordinance, every employer within its scope must keep accurate wage records in such detail as may be required. The records must be produced to the Board and its officers upon request.

Failure to keep proper payroll records renders an employer liable to a penalty. The employer may also be penalized for failure to permit examination of books and records or obstructing or hindering the making of an examination or inquiry.

Every employer carrying on an industry under the legislation is required to transmit to the Board on or before a prescribed date at the beginning of each year a certified statement of the amount of wages paid by him during the previous year, and an estimate of his payroll for the current year.

An employer who, during the year, establishes a business to which the legislation applies, must notify the Board within a prescribed period and submit an estimate of his payroll for the remainder of the year.

In the payroll statements submitted to the Board for the purposes of assessment, salaries and wages are to be included only to the extent of the ceiling on earnings laid down in the legislation. That is, the wages of any worker in excess of the ceiling are to be deducted from the amount of the payroll.

For purposes of assessment, the industries within the collective liability system in each province and territory, are divided into classes, according to accident hazard.

On the basis of payroll returns, the Board assesses and collects from the employers in each class sufficient funds to pay for the accidents happening in the class during the current year, including the maintenance of adequate reserves for the payment of compensation in future years, and provision for administrative expenses.

Assessments are levied and collected at a provisional rate upon the estimate of payroll which the employer gives the Board, or, if he furnishes no estimate or if the Board deems his estimate too low, upon an estimate made by the Board. After the end of the year, the rate is adjusted where the accident experience of the class or group calls for it and the final rate is applied to the actual payroll for the year.

For the purpose of assessment, each industry is regarded as a unit, and, except as expressly provided in the Board's rating provisions, its different operations are not to be segregated or separately rated. Where it is so provided, segregation is compulsory and the employer must keep separate payroll records for each type of work.

Default on the part of an employer in filing his payroll return renders him liable:

- (1) to be assessed on an arbitrary basis fixed by the Board;
- (2) to a penalty for delay in reporting;
- (3) to pay the full cost (or in some provinces a substantial part of the cost) of any accidents to his workers while he is in default.

Default on the part of the employer in making the required returns to the Board does not affect the payment of compensation to a worker for an accident that happens during the period of default, but, as indicated above, it renders the employer liable to penalties.

The payment of such penalties may be enforced in the same manner as the payment of an assessment. In all provinces and in the territories, the Board may relieve the employer from liability, if satisfied that the default was excusable.

Under most of the statutes, an additional percentage of assessment or interest, as fixed by the Board, may be charged or in certain instances, a fine may be imposed where the payroll has been underestimated.

In each province and territory, failure to pay any assessment, a special assessment or any portion of an assessment by the due date may result in a penalty being imposed, by way of an additional percentage of the amount for which the employer is in default.

In addition to any other penalty, the cost of an accident occurring during any period of delinquency may also be charged to the employer in British Columbia, Newfoundland, New Brunswick, Nova Scotia, Ontario, Quebec and Saskatchewan. In the Northwest Territories, the employer may have to pay to the Board a sum of money which does not exceed the amount of compensation payable. The legislation of the Yukon is similar except that the maximum additional penalty has been set at one half the cost of the accident subject to a specified upper limit.

Where the Board is unable to collect the assessment owing, it enforces collection by legal means. These legal means vary somewhat from one jurisdiction to another, however, in all provinces and territories, the Board may issue a certificate stating that an assessment has been made, that it is payable by the person named in the certificate and that a specified amount remains unpaid, and the certificate may be filed with the clerk or registrar of the appropriate court. When so filed, it becomes an order of the court and may be enforced as a judgment of the court.

#### Contractors and Subcontractors - Liability for Assessments

In every province and territory, where work is done under contract for an employer carrying on an industry under the legislation, the contractor or subcontractor is liable for payment of the assessments due to the Board in respect of the work, but the employer for whom the work is done (the principal) is held responsible for payment, should the contractor or subcontractor default. The employer letting the contract must see, therefore, that the contractor has paid his assessment; otherwise, he can be held liable for payment.

However, there is an exception to the above. Concerning work within the scope of the legislation performed under subcontract, the laws make all three parties (the principal, the contractor and the subcontractor) responsible for the payment of assessments except for the British Columbia, Manitoba and New Brunswick Acts which place the liability on both the contractor and the subcontractor.

To ensure that compensation is paid to workers who might otherwise be deprived of it, most of the statutes state that, until the assessment is paid by the contractor or subcontractor, the workers of the contractor or subcontractor are deemed to be the workers of the principal.

All the Acts and Ordinances except that of British Columbia provide for reimbursement of the principal for the amount for which he has been made responsible due to the contractor's or subcontractor's failure to pay the assessment in respect of the contracted or subcontracted work and, similarly, for recovery by the contractor from the subcontractor of the amount or part of the assessment paid by him with respect to the subcontractor and his workers.



Further, in Ontario and Saskatchewan, a principal, whether under the Act or not, who lets a contract for work that is within the scope of the legislation, has a duty to see that the contractor or subcontractor pays his assessment. If he fails to do so, he is liable for payment. The principal has a right to be indemnified by the person who should have made the payment and may withhold moneys owing to such person for the purpose.

#### Classification of Industries

For the purpose of assessment, the industries covered by each statute are divided into classes, according to accident hazard. Classes are usually divided into subclasses, with varying assessment rates. In certain jurisdictions, the classification of industries is included in the legislation, in others, it is the responsibility of the Board. As they may decide from time to time and subject in certain provinces to the approval of the Lieutenant-Governor in Council, the Boards may add new classes, subdivide or rearrange classes or add industries to or withdraw industries from any class.

The Board fixes the assessment rate appropriate for each class or group. The rates reflect directly the cost of accidents but certain other factors must be considered.

Each class is a self-sustaining unit on an annual basis and the Board is required to levy upon and collect from the employers in the class, sufficient funds to pay for all accidents occurring in the class in that year, including funds to provide adequate reserves for the payment of pensions. Other factors taken into account in calculating a class or group rate include an estimate of the cost of unsettled claims at the year end, expenses of administration, accident prevention costs and provision for reserve funds and contingencies.

A disaster reserve is provided for the purpose of assisting any class that might otherwise be too heavily burdened in any year by reason of some abnormal loss or catastrophe.

Each subclass or group has a rate of assessment dependent upon its own accident cost experience.

Workers' Compensation Legislation

Federal

Government Employees Compensation Act (R.S.C. 1970, c.G-8)

Merchant Seamen Compensation Act (R.S.C. 1970, c.M-11 as amended)

Flying Accidents Compensation Regulations (under the Aeronautics Act) (CRC 1978, c.10 as amended)

Penitentiary Inmates Accident Compensation Terms and Conditions (SI/77-208 Canada Gazette of October 26, 1977)

Alberta

Workers' Compensation Act (S.A. 1973, c.87 as amended)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.A. 1970, c.31 as amended)

British Columbia

Workers' Compensation Act (R.S.B.C. 1979, c.437)

Manitoba

Workers' Compensation Act (R.S.M. 1970, c.W-200 as amended)

New Brunswick

Workmen's Compensation Act (R.S.N.B. 1973, c.W-13 as amended)

Silicosis Compensation Act (R.S.N.B. 1973, c.S-9 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.N.B. 1973, c.B-6)

Newfoundland

Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.403 as amended)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.23 as amended)

Employers' Liability Act (R.S.N. 1970, c.110)

Nova Scotia

Workers' Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.343 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.24)

Ontario

Workmen's Compensation Act (R.S.O. 1970, c.505 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.O. 1970, c.46)

Workmen's Compensation Insurance Act (R.S.O. 1970, c.506)

Prince Edward Island

Workers' Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.W-10 as amended)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.B-5)

Quebec

Workmen's Compensation Act (R.S.Q. 1977, c.A-3 as amended)

An Act respecting indemnities for victims of asbestosis and silicosis in mines and quarries (R.S.Q. 1977, c.I-7 as amended)

Saskatchewan

Workers' Compensation Act, 1979 (Bill 99 of 1979)

Northwest Territories

Workers' Compensation Ordinance (O.N.W.T. 1977(1), c.7 as amended)

Yukon Territory

Workers' Compensation Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.6 as amended)

Workmen's Compensation Supplementary Benefits Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.7)



Addresses of Workers' Compensation Boards

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 2415 (9912-107th St.),  
Edmonton, Alberta  
T5J 2S5

The Workers' Compensation Board  
5255 Heather Street,  
Vancouver, British Columbia  
V5Z 3L8

The Workers' Compensation Board  
333 Maryland Street,  
Winnipeg, Manitoba  
R3G 1M2

The Workmen's Compensation Board,  
P.O. Box 160 (Portland & Hilyard St.),  
Saint John, New Brunswick  
E2L 3X9

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 9000 (146-148 Forest Road)  
St. John's, Newfoundland  
A1A 3B8

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 1150 (5668 South St.),  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 2Y2

The Workmen's Compensation Board,  
2 Bloor Street East,  
Toronto, Ontario  
M4W 3C3

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 757 (60 Belvedere Ave.),  
Charlottetown, P.E.I.  
C1A 7L7

La Commission de la santé et de la sécurité du travail,  
P.O. Box 1200 (524 Bourdages St.),  
Quebec City, P.Q.  
G1K 7E2

The Workers' Compensation Board,  
1840 Lorne Street,  
Regina, Saskatchewan  
S4P 2L8

The Workers' Compensation Board  
Yellowknife, Northwest Territories,  
X0E 1H0

The Workers' Compensation Board,  
Government of the Yukon Territory,  
P.O. Box 2703,  
Whitehorse, Yukon Territory  
Y1A 2C6

Merchant Seamen Compensation Board,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2

# BENEFITS FOR DEPENDANTS OF DECEASED WORKER

## (a) Funeral, Body Transportation, Lump Sum to Widow

Jurisdiction	Funeral Maximum	Transportation of Body Maximum	Widow Lump Sum
Alberta	\$600	\$200 (only expenses within province allowed)	\$600 <sup>1</sup>
British Columbia	\$1 064.27 plus \$354.77 plot or cremation	\$354.77 (only expenses within province allowed)	\$886.94 <sup>2</sup>
Manitoba	\$300 plus \$50 plot or cremation	Necessary expenses; in Board's discretion part of expenses into or outside province	\$1 050 <sup>1</sup>
New Brunswick	\$600	Necessary expenses	\$500 <sup>1</sup>
Newfoundland	\$650	\$200	\$750 <sup>1</sup>
Nova Scotia	\$750	\$300	\$1 000 <sup>1</sup>
Ontario	\$1 000	Necessary expenses	\$1 000 <sup>1,2</sup>
Prince Edward Island	\$500	\$100	\$500 <sup>1</sup>
Quebec	\$600	Necessary expenses as prescribed by regulation	\$500 <sup>1,2</sup>
Saskatchewan	Included in lump sum	Necessary expenses within Canada	\$1 000
Northwest Territories	\$672	Necessary expenses within Territories	\$672 <sup>1</sup>



(a) Funeral, Body Transportation, Lump Sum to Widow (Continued)

Jurisdiction	Funeral Maximum	Transportation of Body Maximum	Widow Lump Sum
Yukon Territory	\$1 018	\$180	\$889 <sup>1</sup>
Federal (1) Merchant Seamen	\$650	\$125	\$750 <sup>2</sup>
(2) Inmates	\$400	\$100	\$400 <sup>1</sup>

<sup>1</sup>Widower dependent on deceased wife's earnings eligible for same benefits as widow (only invalid dependent widower eligible in Nfld.)

<sup>2</sup>In case no spouse is surviving, foster mother eligible for lump sum (or common-law wife in B.C.); in Quebec, dependants share lump sum.

Note: Abbreviations (not all standard) - acc., accident; amt., amount; av., average; circs., circumstances; diff., differences; ea., each; equ., equivalent; ex., exceeding; FB, federal benefits under the Canada Pension Plan; inc., included; max., maximum; min., minimum; m., monthly; prop., proportion, proportionate; PTD, permanent total disability; TTD, temporary total disability; w., weekly.

(b) Monthly Benefits

Jurisdiction	Widow <sup>1,4</sup>	Child with Parent	Orphan Child	Only Dependents Other Than Widow and Child	Maximum
Alberta	Full PTD pension min. \$510 m.	Under 18 \$105 m. for death prior to 1/1/74 <sup>2</sup>	Under 18 \$105 m. plus amt. not ex. \$502	As Nfld. Max. to parent(s) \$105 m. Max. in all \$157.50 m.	
British Columbia	Prop. PTD pension <sup>5</sup>	Under 18 beyond 2 in number, \$115.272,5 m.	Under 18 Prop. PTD pension <sup>2,6</sup>	As Nfld. Max. to dependents \$203.97 m. If spouse or child max. to parents \$203.97 m. Max. to partially dependent parent(s) \$203.97 m. at Board's discretion	
Manitoba	Full PTD pension Min. \$400 m.	Under 16 \$90 m. Over 16 at school \$100 m. for death prior to 1/1/74 <sup>2</sup>	Under 16 \$100 m. Over 16 at school 1102 m.	As Nfld. Max. to wholly dependent mother \$400 m. Other dependents Max. \$30 m. ea. Max. in all \$60 m.	75% av. earnings <sup>3</sup> Min. \$400 m. to widow; \$400 m. plus amt. payable for child to widow with one; \$400 m. plus amt. payable for two eldest children, widow with two or more

(b) Monthly Benefits (Continued)

Jurisdiction	Widow <sup>1,4</sup>	Child with Parent	Orphan Child	Only Dependents Other Than Widow and Child	Maximum
New Brunswick	\$360 m.	Under 21 at school \$752 m.	Under 21 at school \$1002 m.	As Nfld.	
Newfoundland	\$330 m.	Under 16 \$752 m.	Under 16 \$752 m.	Reasonable sum determined by Board prop. to pecuniary loss so long as Board considers worker would have contributed to support	
Nova Scotia	\$359 m.	Under 18 \$762 m.	Under 18 \$992 m.	As Nfld. Max. to dependant \$121 m. Max. in all \$160 m.	
Ontario	\$410 m.	Under 16 \$1122 m.	Under 16 \$1272 m.	As Nfld. Max. \$410 m.	
Prince Edward Island	\$300 m.	Under 16 \$602 m.	Under 16 \$752 m.	As Nfld. Max. to parent(s) \$40 m. Max. in all \$60 m.	75% av. earnings Board may waive where circs. require <sup>3</sup>
Quebec	After 1/1/79 prop. PTD pension <sup>7</sup> Min. \$269.98 m.; \$340.20 m. if one child; \$410.42 m. if more than one child	Under 18 After 1/1/79 prop. PTD pension <sup>2,7</sup>	Under 18 After 1/1/79 prop. PTD pension <sup>2,7</sup>	After 1/1/79 prop. PTD pension <sup>7</sup>	80% of PTD pension. Does not apply to min. mentioned in column 2



## (b) Monthly Benefits (Continued)

Jurisdiction	Widow <sup>1,4</sup>	Child with Parent	Orphan Child	Only Dependents Other Than Widow and Child	Maximum
Saskatchewan	Full PTD pension <sup>8</sup> Min. \$505 m.		Under 16 \$135 m. plus sum at Board's discretion <sup>2</sup>	As Nfld.	75% of estimated loss of earnings
Northwest Territories	\$462 m.	Under 16 \$105 <sup>2</sup> m.	Under 16 at Board's discretion Max. in all \$462 <sup>2</sup> m.	As Nfld. Max. \$462 m.	
Yukon Territory	\$353 m.	Under 16 \$116 m. Invalid child \$134 <sup>2</sup> m.	Under 18 \$116 m. Invalid child \$134 <sup>2</sup> m. plus discretionary \$16	Max. to parent(s) determined by Board	
Federal (1) Merchant Seamen	\$325 m. if sole dependent Min. \$395 m. when one or more children	Under 18 \$70 <sup>2</sup> m.	Under 18 \$90 <sup>2</sup> m.	As Nfld.	75% of av. earnings; <sup>3</sup> av. earnings if widow sole dependant or has more than one child <sup>1</sup>
(2) Inmates	\$250 m.	Under 16 \$40 <sup>2</sup> m.	Under 16 \$50 <sup>2</sup> m.	Max. to parent \$40 m. Max. to dependant other than parent \$30 m. Max. in all \$60 m.	75% of min. wage paid to persons 17 or over

(b) Monthly Benefits (Continued)

1Widower (in B.C., Nfld. and for Fed.(1) only an invalid widower) dependent on his deceased wife's earnings eligible for same benefits as widow. Under all jurisdictions, where there is no surviving dependent spouse, foster parent(s) eligible for same benefits as widow for as long as one child is entitled to compensation. Where there is no surviving dependent spouse, a dependent common-law wife (and husband in Alta., Man., Ont., P.E.I., Sask., NWT., and for Fed. (2)) eligible at the discretion of the Board for same benefits as widow; in Ontario common-law wife eligible after having cohabited 6 years (2 with one child or more), in Alberta and P.E.I. 5(2), British Columbia and the Northwest Territories 3(1), Saskatchewan 2, Manitoba 3, Nova Scotia 7(1), Newfoundland 7(2), for Fed. (2) 6(2) and in the Yukon 3 (immediately preceding death if one child or more). In Quebec, common-law spouse eligible to benefits after 3 years of cohabitation (1 if a child is born).

2Payments to children may be made at Board's discretion, if desirable for a child to continue his education, up to age 18 in the Yukon, to 21 in British Columbia, Nova Scotia, New Brunswick, Newfoundland, Prince Edward Island, Saskatchewan and for Fed. (1); to 25 in Alberta unless the child has obtained a first degree in a post-secondary course; until the child is granted a university degree or completes a course in technical training in Manitoba and in the Northwest Territories; and as long as the child is pursuing his studies in Ontario, Quebec and for Fed. (2). In Alberta, Newfoundland, Prince Edward Island and the Yukon, payments to invalid children (in Quebec, to invalid children and students over 18) are continued so long as the Board considers the worker would have contributed to the child's support; in other jurisdictions, payments to invalid children are continued until recovery.

3For maximum annual earnings on which compensation may be based, see Disability Benefits Tables, column 6.

4Marriage of widow(er) receiving benefits: Lump sum equal to two years in British Columbia, Ontario and for Fed. (1); the lesser of two years or number of months remaining in the five year period of pension in Saskatchewan; one year in New Brunswick, Newfoundland, the Northwest Territories and for Fed. (2); \$6 120 in Alberta; \$3 600 in Manitoba; \$4 452 in the Yukon; \$1 982 in Nova Scotia and in Prince Edward Island \$100 for 12 months, in each province one total payment is available. The dependent widow or widower continues to receive payments in respect of a child. In Quebec, a spouse loses the right to compensation in case of remarriage or cohabitation for 3 years (1 if a child is born) and a period of 5 years has elapsed since the death.

5B.C. system of compensation for deaths occurring on or after July 1, 1974, though the injury that caused the death may have occurred earlier: widow or invalid widower with two or more children: PTD pension (FB inc.) plus \$115.27 m. for each child beyond two. Widow or invalid widower with one child: 85% of PTD pension (FB inc.). Widow of 50 years or over at the date of death or an invalid spouse: 60% of PTD pension (FB inc.) min. \$372.47 m. Where there are no dependent children: widow under 40 years at the date of death not invalid and widower not invalid: a capital sum of \$17 738.26; widow not invalid between 40 and 50 years at the date of death: a minimum of \$372.47 m. plus a proportion according to age of the difference between this amount and 60% of PTD pension.

6Benefits to orphans for deaths occurring on or after July 1, 1974: one child, 40% PTD pension (FB inc.); two children 50% PTD pension (FB inc.); three or more children, 60% PTD pension plus \$115.27 m. for each child beyond three in number (FB inc.).

7Quebec system of compensation for deaths occurring on or after January 1, 1979: to the surviving spouse and to other dependants or, if there is no surviving spouse, to the dependants, in equal portions, 55% of PTD pension when there is one dependant, 65% for two dependants and an additional 5% for each dependant beyond two up to a maximum of 80%. If there are persons totally and others partially dependent, the Commission may allow to each a part of the compensation that is proportionate to the pecuniary loss. The surviving spouse under 35 and the spouse who is separated, divorced or whose marriage has been cancelled by a judgment of the court and who, at the time of the accident, was entitled to receive alimony from the worker, is no longer considered to be a dependant 5 years after the worker's death when this person is without children and is not an invalid.

8Compensation is paid for a period of five years or until remarriage, whichever occurs first. However, compensation is extended until the youngest dependent child of the deceased worker is 16. Also, the payment of benefits may continue beyond five years where the Board believes that an undue hardship would otherwise exist.



# DISABILITY BENEFITS

Jurisdiction	Permanent <sup>4</sup> Total	Permanent <sup>4</sup> Partial	Temporary <sup>4</sup> Total	Temporary <sup>4</sup> Partial	Annual Earnings Ceiling
Alberta	75% earnings Min. \$510 m.	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>2</sup> Min. Prop. of PTD	75% earnings Min. w. equ. of PTD or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity	\$18 250
British Columbia	75% earnings Min. \$576.52 m.	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>1,2,3</sup>	75% earnings Min. \$133.04 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident <sup>2,3</sup> ,	\$20 400 1 35 1
Manitoba	75% earnings Min. \$400 m. or earnings, if less	Amt. determined by Board, not ex. 75% <sup>2,3</sup> earnings <sup>2,3</sup> Board may pay more under certain conditions	75% earnings Min. \$400 m. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident or based on impaired capacity <sup>2</sup>	\$19 000
New Brunswick	Av. earnings but not ex. 75% of \$15 000 Min. \$600 m.	Amt. determined by Board based on impaired capacity <sup>2</sup> . Where earning capacity is diminished by 50% or more: min. av. earnings \$600 m.	75% earnings Min. \$90 w. or earnings, if less	If earning capacity diminished by more than 10%, 75% of dimi- nution of capacity	\$15 000 \$18 000 (1/1/81)

DISABILITY BENEFITS (Continued)

Jurisdiction	Permanent <sup>4</sup> Total	Permanent <sup>4</sup> Partial	Temporary <sup>4</sup> Total	Temporary <sup>4</sup> Partial	Annual Earnings Ceiling
Newfoundland	75% earnings Min. \$438.33 When children would be eli- gible, not less than what would be paid to widow	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>1,2</sup> Min. Prop. of PTD	75% earnings Min. \$101.15 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>1,2,3</sup>	\$16 000
Nova Scotia	75% earnings Min. \$359 m. When more than one eligible child, \$76 m. for each	75% diff. in earnings before and after accident Av. earnings must be taken as not less than \$300 <sup>2</sup> m.	75% earnings Min. \$82.50 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident <sup>2,3</sup>	\$15 000 36 1
Ontario	75% earnings Min. \$571 m. Not less than what would be paid to widow and/or children	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>1,2</sup> Min. Prop. of \$571 m.	75% earnings Min. \$129 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident. Under certain circs. as TTD <sup>2,3</sup>	\$18 500
Prince Edward Island	75% earnings Min. \$60 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident <sup>2,3</sup>	75% earnings Min. \$60 w. or earnings, if less	75% diff. in earnings before and after accident <sup>2,3</sup>	\$15 000
Quebec	90% net earnings Min. \$35 w. or earnings, if less <sup>5</sup>	Prop. of 90% net earnings based on impaired capacity <sup>2,3,5</sup>	90% net earnings Min. \$35 w. or earnings, if less	Prop. of 90% net earnings based on impaired capacity <sup>2,3</sup>	\$21 500

DISABILITY BENEFITS (Continued)

Jurisdiction	Permanent <sup>4</sup> Total	Permanent <sup>4</sup> Partial	Temporary <sup>4</sup> Total	Temporary <sup>4</sup> Partial	Annual Earnings Ceiling
Saskatchewan	75% estimated loss of earnings Min. \$505 m. or earnings if less <sup>6</sup>	75% estimated loss of earnings <sup>6</sup>	75% estimated loss of earnings Min. \$505 m. or earnings if less <sup>6</sup>	75% estimated loss of earnings	\$22 000
Northwest Territories	75% av. earnings Min. \$462 m. or earnings, if less <sup>2</sup>	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>2,3</sup>	75% av. earnings Min. \$462 m. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>2,3</sup>	\$16 800
Yukon Territory	75% av. earnings Min. \$84 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>2</sup>	75% earnings Min. \$84 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>2</sup>	\$19 000 - 37 -
Federal (1) Merchant Seamen	75% av. earnings Min. \$85 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>1,2,3</sup>	75% av. earnings Min. \$85 w. or earnings, if less	Prop. of 75% earnings based on impaired capacity <sup>1,2,3</sup>	\$15 000
(2) Inmates	Sum prop. to impairment of capacity as determined by Solicitor General	As permanent total <sup>2</sup>	As permanent total	As permanent total <sup>2</sup>	Maximum compensation 75% min. wage paid to persons 17 or over



DISABILITY BENEFITS (Continued)

- 1 The Act also permits the use of the wage-loss method in calculating compensation. Under this method, compensation is 75 per cent of the difference in the average earnings of the worker before and after the accident.
- 2 If earning capacity is diminished 10 per cent or less, in Quebec if the pension is \$60 m. or less, a lump sum may be given.
- 3 The minimum payable in case of partial disability is the same proportion of the minimum for total disability (see column 4).
- 4 Compensation is only payable after a waiting period: in Nova Scotia and for Merchant Seamen under federal jurisdiction three days, in the other jurisdictions compensation is payable from the day following the commencement of the disability. The waiting period does not restrict the right of the worker to medical aid.
- 5 For disability resulting from silicosis or asbestosis: a fixed indemnity in proportion to age and degree of permanent disability, and if the worker ceases to be employed by reason of such permanent disability, a complementary indemnity of 90% of his disposable net income (other pensions inc.); for the purpose of calculating the complementary indemnity, the worker's gross annual income cannot exceed the annual earnings ceiling (see column 6). If new employment is obtained, the complementary indemnity is reduced.
- 6 For permanent disability, there is an award ranging from \$500 to \$10 000 based on the degree of disability. For total disability lasting more than 2 years, the minimum compensation applies regardless of earnings.



# PRESTATIONS D'INVALIDITÉ (Suite)

	Invalidité totale permanente <sup>4</sup>	Invalidité partielle permanente <sup>4</sup>	Invalidité totale temporaire <sup>4</sup>	Invalidité partielle temporaire <sup>4</sup>	Plafond des gains annuels
Administration					
2) Prisonniers	Mont. prop. à la diminution de la capacité tel que prescrit par le Solliciteur Général	Comme l'ITP <sup>2</sup>	Comme l'ITP	Comme l'ITP <sup>2</sup>	Indemnisation max.: 75% du salaire minimum versé aux personnes de 17 ans et plus

<sup>1</sup>La Loi permet également l'utilisation de la méthode de perte de salaire dans le calcul de l'indemnité. Selon cette méthode, l'indemnité représente 75% de la différence entre le revenu moyen du travailleur avant et après l'accident.

<sup>2</sup>Si la capacité de gain diminue de 10% ou moins, au Québec si la rente est de 60\$ m. ou moins, une somme globale peut être versée.

<sup>3</sup>La prestation minimale versée dans le cas d'invalidité partielle est proportionnelle à la prestation minimale dans le cas d'invalidité totale (se reporter à la colonne 4).

<sup>4</sup>L'indemnité est payable seulement après une période d'attente: en Nouvelle-Écosse et pour les marins marchands (fédéral), l'attente est de trois jours; dans les autres administrations, l'indemnité est payable à partir du jour suivant le début de l'invalidité. La période d'attente ne limite pas le droit du travailleur à l'aide médicale.

<sup>5</sup>Pour l'invalidité résultant de la silicose ou de l'amiantose: une indemnité forfaitaire en proportion de l'âge et du degré de l'invalidité permanente et si le travailleur perd son emploi en raison de cette invalidité permanente une indemnité complémentaire représentant 90% de son revenu net disponible (autres pensions comprises); aux fins du calcul de l'indemnité complémentaire, le revenu annuel brut du travailleur ne peut excéder le plafond des gains annuels (se reporter à la colonne 6). Si le travailleur obtient un autre emploi, l'indemnité complémentaire est réduite.

<sup>6</sup>Pour l'invalidité permanente, une indemnité forfaitaire de 500\$ à 10 000\$ est versée d'après le degré d'incapacité. Pour une invalidité totale qui dure plus de 2 ans, l'indemnité minimum s'applique sans égard au niveau des gains.



# PRESTATIONS D'INVALIDITÉ (Suite)

Administration	Invalidité totale permanente <sup>4</sup>	Invalidité partielle permanente <sup>4</sup>	Invalidité totale temporaire <sup>4</sup>	Invalidité partielle temporaire <sup>4</sup>	Plafond des gains annuels
Québec	90% du revenu net Min. 35\$ sem. ou gains, si inférieurs <sup>3</sup>	Prop. de 90% du revenu net d'après la diminution de la capacité <sup>2,3,5</sup>	90% du revenu net Min. 35\$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 90% du revenu net d'après la diminution de la capacité <sup>2,3</sup>	21 500\$
Saskatchewan	75% de la perte estimée de gains Min. 505\$ m. ou gains, si inférieurs <sup>6</sup>	75% de la perte estimée de gains <sup>6</sup>	75% de la perte estimée de gains Min. 505\$ m. ou gains, si inférieurs <sup>6</sup>	75% de la perte estimée de gains	22 000\$
Territoires du Nord-Ouest	75% des gains moyens Min. 462\$ m. ou gains, si inférieurs <sup>2</sup>	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>2,3</sup>	75% des gains moyens Min. 462\$ m. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>2,3</sup>	16 800\$
Territoire du Yukon	75% des gains moyens Min. 84\$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>2</sup>	75% des gains Min. 84\$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>2</sup>	19 000\$
Fédéral					
1) Marins marchands	75% des gains moyens Min. 85\$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>1,2,3</sup>	75% des gains moyens Min. 85\$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>1,2,3</sup>	15 000\$

## PRESTATIONS D'INVALIDITÉ (Suite)

Administration	Invalidité totale permanente <sup>4</sup>	Invalidité partielle permanente <sup>4</sup>	Invalidité totale temporaire <sup>4</sup>	Invalidité partielle temporaire <sup>4</sup>	Plafond des gains annuels
Terre-Neuve	75% des gains Min. 438,33\$ Si enfants seraient admissibles, pas moins que ce qui serait versé à la veuve.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>1,2</sup> Min. prop. de 1'ITP	75% des gains Min. 101,15\$ sem. ou gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>1,2,3</sup>	16 000\$
Nouvelle-Écosse	75% des gains Min. 359\$ m. Lorsqu'il y a plus d'un enfant admissible, 76\$ m. ch.	75% de la diff. entre les gains avant et après 1'acc. Min. gains moyens, 300\$ <sup>2</sup> m.	75% des gains Min. 82,50\$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après 1'acc. <sup>2,3</sup>	15 000\$ 3 1
Ontario	75% des gains Min. 571\$ m. Pas moins que ce qui serait versé à la veuve et/ou aux orphelins.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>1,2</sup> Min. prop. de 571\$ m.	75% des gains Min. 129\$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après 1'acc. Dans certaines circ. comme 1'ITT <sup>2,3</sup>	18 500\$
Ile-du-Prince-Édouard	75% des gains Min. 60\$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après 1'acc. <sup>2,3</sup>	75% des gains Min. 60\$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après 1'acc. <sup>2,3</sup>	15 000\$

# PRESTATIONS D'INVALIDITÉ

Administration	Invalidité totale permanente <sup>4</sup>	Invalidité partielle permanente <sup>4</sup>	Invalidité totale temporaire <sup>4</sup>	Invalidité partielle temporaire <sup>4</sup>	Plafond des gains annuels
Alberta	75% des gains Min. 510\$ m.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>2</sup> Min. prop. de 1'ITP	75% des gains. Min. équ. hebdomadaire de 1'ITP ou les gains, si inférieurs	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité	18 250\$
Colombie-Britannique	75% des gains Min. 576,52\$ m.	Prop. de 75% des gains d'après la diminution de la capacité <sup>1,2,3</sup>	75% des gains Min. 133,04\$ sem. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'accident <sup>2,3</sup>	20 400\$
Manitoba	75% des gains Min. 400\$ m. ou gains, si inférieurs	Mont. déterminé par la Commission, max.: 75% des gains <sup>2,3</sup> La Commission peut verser plus dans certaines circ.	75% des gains Min. 400\$ m. ou gains, si inférieurs	75% de la diff. entre les gains avant et après l'acc. ou d'après la diminution de la capacité <sup>2</sup>	19 000\$
Nouveau-Brunswick	Gains moyens, mais pas plus de 75% de 15 000\$ Min. 600\$ m.	Mont. déterminé par la Commission d'après la diminution de la capacité <sup>2</sup> . Lorsque la capacité de gagner est diminuée de 50% ou plus: min. gains moyens 600\$ m.	75% des gains Min. 90\$ sem. ou gains, si inférieurs	Si la capacité de gagner est diminuée de plus de 10%, 75% de la diminution de la capacité	15 000\$ 18 000\$ (1/1/81)

b) Prestations mensuelles (Suite)

<sup>6</sup>Prestations versées aux orphelins pour les décès survenus à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1974 inclusivement: un enfant, 40% de la pension d'ITP (pf inc.); deux enfants 50% de la pension d'ITP (pf inc.); trois enfants ou plus, 60% de la pension d'ITP plus 115,27\$ m. pour chaque enfant au delà de trois (pf inc.).

<sup>7</sup>Régime d'indemnisation du Québec pour les décès survenus le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 1979: au conjoint survivant et aux autres personnes à charge ou, à défaut de conjoint survivant, aux personnes à charge, à part égales, 55% de la pension d'ITP pour une personne à charge, 65% pour deux personnes à charge et 5% de plus par personne à charge à compter de la troisième, jusqu'à concurrence de 80%. S'il y a à la fois des personnes entièrement et partiellement à charge, la Commission peut attribuer à chacune une part de l'indemnité proportionnellement à la perte pécuniaire subie. Le conjoint survivant de moins de 35 ans ainsi que le conjoint séparé, divorcé ou dont le mariage a été déclaré nul par un jugement et qui, au moment de l'accident, avait droit de recevoir du travailleur une pension alimentaire, n'est plus considéré à charge 5 ans après le décès du travailleur lorsque cette personne est sans enfant et n'est pas invalide.

<sup>8</sup>L'indemnisation est versée pendant 5 ans ou jusqu'au remariage s'il se produit avant. Cependant, on prolonge le paiement de prestations jusqu'à ce que le plus jeune enfant à charge du travailleur décédé atteigne l'âge de 16 ans. En outre, les versements peuvent continuer au delà des 5 ans lorsque la Commission est d'avis qu'il y aurait autrement des privations excessives.



## b) Prestations mensuelles (Suite)

<sup>2</sup>Des versements peuvent être faits aux enfants à la discrétion de la Commission, s'il est souhaitable qu'un enfant poursuive ses études; les prestations peuvent continuer jusqu'à l'âge de 18 ans au Yukon, de 21 ans en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Saskatchewan et dans le cas du fédéral 1); jusqu'à 25 ans en Alberta à moins que l'enfant ait obtenu un diplôme de premier cycle pour des études post-secondaires; jusqu'à ce que l'enfant reçoive un diplôme universitaire ou termine un cours de formation technique au Manitoba et dans les Territoires du Nord-Ouest; et aussi longtemps que l'enfant poursuit ses études en Ontario, au Québec et dans le cas du fédéral 2). En Alberta, à Terre-Neuve, dans l'Île-du-Prince-Édouard et au Yukon, un enfant invalide (au Québec, un enfant invalide ou un étudiant de plus de 18 ans) reçoit des versements aussi longtemps que la Commission considère qu'un travailleur aurait contribué au soutien de celui-ci; dans les autres administrations, les prestations aux enfants invalides sont versées jusqu'à la guérison.

<sup>3</sup>Pour le maximum des gains annuels qui sert au calcul de l'indemnisation, se reporter aux Tableaux des prestations d'invalidité, colonne 6.

<sup>4</sup>Mariage d'une veuve ou d'un veuf qui reçoit des prestations: une somme forfaitaire équivalente aux versements de deux ans en Colombie-Britannique, en Ontario et dans le cas du fédéral 1); le moindre de 2 ans ou du nombre de mois à écouler à la pension de 5 ans en Saskatchewan; un an au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, dans les Territoires du Nord-Ouest et dans le cas du fédéral 2); 6 120\$ en Alberta; 3 600\$ au Manitoba; 4 452\$ au Yukon; 1 982\$ en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, un versement de 100\$ pendant 12 mois; dans chaque province, il est possible de recevoir un versement global. Le conjoint à charge continue de recevoir les versements auxquels un enfant a droit. Au Québec, le conjoint perd son droit à une indemnité s'il se remarie ou cohabite de façon maritale pendant 3 ans (1 an si un enfant) et un délai de 5 ans s'est écoulé depuis le décès.

<sup>5</sup>Régime d'indemnisation de la Colombie-Britannique pour les décès survenus à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1974 inclusivement, même si l'accident qui a entraîné la mort a pu se produire auparavant; la veuve ou le veuf invalide ayant deux enfants ou plus: la pension d'ITP (comprenant les prestations du fédéral (pf inc.)) plus 115,27\$ m. pour chaque enfant au-delà de deux. La veuve ou le veuf invalide ayant un enfant: 85% de la pension d'ITP (pf inc.). La veuve de 50 ans ou plus au moment du décès ou le conjoint invalide: 60% de la pension d'ITP (pf inc.), min. 372,47\$ m. Lorsqu'il n'y a pas d'enfant à charge: la veuve de moins de 40 ans au moment de la mort qui n'est pas invalide et le veuf qui n'est pas invalide; une somme forfaitaire de 17 738,26\$; la veuve qui n'est pas invalide, âgée de 40 à 50 ans au moment du décès: un min. de 372,47\$ m. plus une partie, selon l'âge, de la différence entre cette somme et 60% de la pension d'ITP.

## b) Prestations mensuelles (Suite)

Administration	Veuve <sup>1,4</sup>	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Fédéral					
1) Marins marchands	325\$ m. si la veuve est seule Min. 395\$ m. quand il y a un enfant ou plus	Moins de 18 ans: 70\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 18 ans: 90\$ <sup>2</sup> m.	Comme Terre-Neuve	75% de la moy. des gains <sup>3</sup> ; moy. des gains si la veuve est la seule per- sone à charge ou à plus d'un enfant <sup>1</sup>
2) Prisonniers	250\$ m.	Moins de 16 ans: 40\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 16 ans: 50\$ <sup>2</sup> m.	Max. aux parents 40\$ m. Max. à la personne à charge autre que parent 30\$ m. Max. en tout 60\$ m.	75% du salaire minimum versé aux personnes de 17 ans et plus

<sup>1</sup> Le veuf (en C.-B., à T.-N. et dans le cas du féd. 1) seul le veuf invalide) à charge de sa défunte épouse a droit aux mêmes prestations que la veuve. Dans toutes les administrations, lorsqu'il n'y a aucun conjoint à charge survivant, la personne qui prend soin des orphelins a droit aux mêmes prestations que la veuve, aussi longtemps qu'un enfant a droit à une prestation. Quand il n'y a pas de conjoint à charge survivant, l'épouse de droit commun à charge (époux en Alta., au Man., en Ont., à l'I.-P.-É., en Sask., dans les T.N.-O. et dans le cas du fédéral 2)) a droit aux mêmes prestations que la veuve si la Commission en décide ainsi; en Ontario, l'épouse de droit commun y a droit après 6 ans de cohabitation (2 ans si un enfant ou plus est né); en Alberta et à l'Île-du-Prince-Édouard 5(2), en Colombie-Britannique et dans les Territoires du Nord-Ouest 3(1), en Saskatchewan 2, au Manitoba 3, en Nouvelle-Écosse 7(1), à Terre-Neuve 7(2), dans le cas du fédéral 2) 6(2) et au Yukon 3 (immédiatement avant la mort s'il y a un enfant ou plus). Au Québec, l'époux de droit commun a droit à des prestations après 3 ans de cohabitation (1 an si un enfant est né).

# b) Prestations mensuelles (Suite)

Administration	Veuve <sup>1,4</sup>	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Québec	Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP <sup>7</sup> Min. 269,98\$ m.; 340,20\$ m. si un enfant; 410,42\$ m. si plus d'un enfant	Moins de 18 ans: Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP <sup>2,7</sup>	Moins de 18 ans: Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP <sup>2,7</sup>	Après le 1/1/79 en rapport avec la pension d'ITP <sup>7</sup>	80% de la pension d'ITP. Ne s'applique pas aux minima mentionnés à la colonne 2.
Saskatchewan	Pension d'ITP au complet <sup>8</sup> Min. 505\$ m.		Moins de 16 ans: 135\$ m. plus somme à la discrétion de la Commission <sup>2</sup>	Comme Terre-Neuve	75% de la perte estimée de gains
Territoires du Nord-Ouest	462\$ m.	Moins de 16 ans: 105\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 16 ans: à la discrétion de la Commission Max. <sup>2</sup> en tout 462\$ <sup>2</sup> m.	Comme Terre-Neuve max. 462\$ m.	
Territoire du Yukon	353\$ m.	Moins de 16 ans: 116\$ m. Enfant invalide: 134\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 18 ans: 116\$ m. Enfant invalide: 134\$ <sup>2</sup> m. plus 16\$ à la discrétion de la Commission	Max. aux parents fixé par la Commission	

## b) Prestations mensuelles (Suite)

Administration	Veuve <sup>1,4</sup>	Enfant orphelin de père ou de mère	Enfant orphelin	Seules personnes à charge autres que veuve ou enfant	Maximum
Nouveau-Brunswick	360\$ m.	Moins de 21 ans fréquentant l'école: 75\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 21 ans fréquentant l'école: 100\$ <sup>2</sup> m.	Comme Terre-Neuve	
Terre-Neuve	330\$ m.	Moins de 16 ans: 75\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 16 ans: 75\$ <sup>2</sup> m.	Somme raisonnable déterminée par la Commission pro- portionnellement à la perte pécunière équivalente à ce que le travailleur aurait contribué de l'avis de la Commission	1 3 1
Nouvelle-Écosse	359\$ m.	Moins de 18 ans: 76\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 18 ans: 99\$ <sup>2</sup> m.	Comme Terre-Neuve Max. à la personne à charge: 121\$ m. Max. en tout: 160\$ m.	
Ontario	410\$ m.	Moins de 16 ans: 112\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 16 ans: 127\$ <sup>2</sup> m.	Comme Terre-Neuve Max. 410\$ m.	
Ile-du-Prince-Édouard	300\$ m.	Moins de 16 ans: 60\$ <sup>2</sup> m.	Moins de 16 ans: 75\$ <sup>2</sup> m.	Comme Terre-Neuve Max. au(x) parent(s): 40\$ m. Max. en tout: 60\$ m.	75% moy. des gains <sup>3</sup> ; en certains cas, la Commission peut annuler ce max.



— 32 —

plus no

a) Funérailles, transport du corps, montant forfaitaire à la veuve (Suite)

Administration	Allocation funéraire maximum	Allocation maximum pour le transport du corps	Montant forfaitaire à la veuve
Territoires du Nord-Ouest	672\$	Dépenses nécessaires à l'intérieur des Territoires	672\$ <sup>1</sup>
Territoire du Yukon	1 018\$	180\$	889\$ <sup>1</sup>
Fédéral			
1) Marins marchands	650\$	125\$	750\$ <sup>2</sup>
2) Prisonniers	400\$	100\$	400\$ <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Un veuf à charge de la défunte épouse a droit aux mêmes avantages que la veuve (seul un veuf à charge invalide a ce droit à Terre-Neuve)

<sup>2</sup> Dans le cas où il n'y a aucun époux survivant, la personne qui prend soin des orphelins a droit au montant forfaitaire (ou l'épouse de droit commun en C.B.); au Québec, les personnes à charge se partagent l'indemnité.

Remarque: Abréviations (pas toutes normalisées) – acc., accident; mont., montant; moy., moyenne; circ., circonstances; diff., différences; ch., chacun; équ., équivalent; ex., excédant; pf, prestations accordées par le fédéral en vertu du Régime de pensions du Canada; inc., inclus; max., maximum; min., minimum; m., par mois; prop., proportion, proportionnel; ITT, incapacité totale permanente; ITT, incapacité totale temporaire; sem., par semaine.

# PRESTATIONS-DÉCÈS AUX PERSONNES A CHARGE

a) Funérailles, transport du corps, montant forfaitaire à la veuve

Administration	Allocation funéraire maximum	Allocation maximum pour le transport du corps	Montant forfaitaire à la veuve
Alberta	600\$	200\$ (pour les dépenses dans la province seulement)	600\$ <sup>1</sup>
Colombie-Britannique	1 064,27\$ plus 354,77\$ pour terrain ou incinération	354,77\$ (pour les dépenses dans la province seulement)	886,94\$ <sup>2</sup>
Manitoba	300\$ plus 50\$ pour terrain ou incinération	Dépenses nécessaires; discrétion de la Commission d'accorder les dépenses dans la province ou à l'extérieur de la province	1 050\$ <sup>1</sup>
Nouveau-Brunswick	600\$	Dépenses nécessaires	500\$ <sup>1</sup>
Terre-Neuve	650\$	200\$	750\$ <sup>1</sup>
Nouvelle-Écosse	750\$	300\$	1 000\$ <sup>1</sup>
Ontario	1 000\$	Dépenses nécessaires	1 000\$ <sup>1,2</sup>
Ile-du-Prince-Édouard	500\$	100\$	500\$ <sup>1</sup>
Québec	600\$	Dépenses nécessaires telles que prescrites par règlement	500\$ <sup>1,2</sup>
Saskatchewan	Inclue dans le montant forfaitaire	Dépenses nécessaires au Canada	1 000\$

Commission d'indemnisation des marins marchands  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2

The Workers' Compensation Board,  
Government of the Yukon Territory,  
P.O. Box 2703,  
Whitehorse, Yukon Territory  
Y1A 2C6

The Workers' Compensation Board,  
Yellowknife, Northwest Territories,  
XOE 1H0

The Workers' Compensation Board,  
1840 Lorne Street,  
Regina, Saskatchewan  
S4P 2L8



Adresses des Commissions des accidents du travail

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 2415 (9912-107th St.),  
Edmonton, Alberta  
T5J 2S5

The Workers' Compensation Board,  
5255 Heather Street,  
Vancouver, British Columbia  
V5Z 3L8

The Workers' Compensation Board,  
333 Maryland Street,  
Winnipeg, Manitoba  
R3G 1M2

La Commission des accidents du travail  
C.P. 160 (Portland et Hillyard)  
Saint-Jean (Nouveau-Brunswick)  
E2L 3X9

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 9000 (146-148 Forest Road)  
St. John's, Newfoundland  
A1A 3B8

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 1150 (5668 South St.),  
Halifax, Nova Scotia  
B3J 2Y2

The Workmen's Compensation Board,  
2 Bloor Street East,  
Toronto, Ontario  
M4W 3G3

The Workers' Compensation Board,  
P.O. Box 757 (60 Belvedere Ave.),  
Charlottetown, P.E.I.  
C1A 7L7

La Commission de la santé et de la sécurité du travail  
C.P. 1200 (524, rue Bourdages)  
Québec (Québec)  
G1K 7E2

Ontario

Workers' Compensation Act (R.S.O. 1970, c.505 modifiée)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.O. 1970, c.46)

Workers' Compensation Insurance Act (R.S.O. 1970, c.506)

Ile-du-Prince-Edouard

Workers' Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.W-10 modifiée)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.P.E.I. 1974, c.B-5)

Québec

Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. 1977, c.A-3 modifiée)

Loi sur l'indemnisation des victimes d'amiantose ou de silicose  
dans les mines et les carrières (L.R.Q. 1977, c.I-7 modifiée)

Saskatchewan

Workers' Compensation Act, 1979 (Bill 99 de 1979)

Territoires du Nord-Ouest

Workers' Compensation Ordinance (O.N.W.T. 1977(1), c.7 modifiée)

Territoire du Yukon

Workers' Compensation Ordinance (O.Y.T. 1973 (3rd), c.6 modifiée)

Workers' Compensation Supplementary Benefits Ordinance (O.Y.T. 1973  
(3rd), c.7)

Lois sur l'indemnisation des accidentés du travail

Fédéral

Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, c.G-8)  
Loi sur l'indemnisation des marins marchands (S.R.C. 1970, c.M-11  
modifiée)

Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation (en vertu  
de la loi sur l'aéronautique) (C.R.C. 1978, c.10 modifié)  
Modalités d'indemnisation des détenus de pénitenciers (accidents de  
travail) (TR/77-208 Gazette du Canada du 26 octobre 1977)

Alberta

Workers' Compensation Act (S.A. 1973, c.87 modifiée)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.A. 1970, c.31 modifiée)

Colombie-Britannique

Workers' Compensation Act (R.S.B.C. 1979, c.437)

Manitoba

Workers' Compensation Act (R.S.M. 1970, c.W-200 modifiée)

Nouveau-Brunswick

Loi sur les accidents du travail (L.R.N.B. 1973, c.W-13 modifiée)

Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose  
(L.R.N.B. 1973, c.S-9 modifiée)

Loi sur les accidents de travail des aveugles (L.R.N.B. 1973, c.B-6)

Terre-Neuve

Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.403 modifiée)

Blind Workers' Compensation Act (R.S.N. 1970, c.23 modifiée)

Employers' Liability Act (R.S.N. 1970, c.110)

Nouvelle-Écosse

Workers' Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.343 modifiée)

Blind Workmen's Compensation Act (R.S.N.S. 1967, c.24)

Pour le calcul de la cotisation, les industries régies par chacune des lois sont divisées en catégories selon les risques d'accident qu'elles comportent. Ces catégories sont habituellement divisées en sous-catégories, dont les taux de cotisation diffèrent. Dans certaines administrations, la classification des industries est comprise dans la législation, et dans d'autres, elle est confiée à la Commission. Les commissions peuvent, périodiquement et à leur gré, ajouter des catégories, subdiviser ou réarranger celles qui existent déjà, ajouter des industries ou encore en retrancher. Dans certaines provinces, ce droit est cependant soumis à l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil.

C'est la Commission qui fixe le taux de cotisation pour chaque catégorie ou sous-catégorie. Ces taux reflètent directement le coût des accidents, mais certains autres facteurs entrent en ligne de compte.

Chaque catégorie est solidaire; elle subvient annuellement à ses propres besoins et la Commission est obligée de percevoir des employeurs appartenant à chacune d'elles des fonds suffisants pour défrayer les coûts de tous les accidents qui peuvent survenir dans cette catégorie au cours de l'année, de même que des fonds pouvant constituer une réserve suffisante pour le paiement des pensions. Parmi les autres facteurs dont il est tenu compte pour le calcul du taux des cotisations d'une catégorie ou d'une sous-catégorie, se trouvent l'estimation des frais relatifs aux réclamations en suspens à la fin de l'année, les frais d'administration, les déboursés concernant la prévention des accidents et les prévisions relatives au fonds de réserve et aux frais imprévus.

Un fonds de secours est également prévu pour venir en aide à une catégorie qui, au cours d'une année, pourrait avoir des frais trop lourds par suite d'une catastrophe ou d'autres circonstances particulières.

Le taux de cotisation de chaque sous-catégorie ou groupe est calculé en fonction du coût global des accidents qui se sont produits précédemment dans les industries qu'elles comprennent.



greffe du tribunal approprié et celui-ci prend alors valeur d'ordonnance de Cour et peut être appliqué de la même façon qu'un jugement du tribunal.

Responsabilités des entrepreneurs et sous-entrepreneurs en matière de cotisation

Partout au pays, lorsqu'un travail est entrepris à forfait pour le compte d'un employeur exploitant une industrie régie par la législation, l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur est responsable du versement à la Commission des cotisations relatives à ce travail, mais l'employeur qui commande le travail (l'adjudicateur) est tenu responsable de leur paiement advenant le cas où l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur soit en défaut. L'employeur qui donne le contrat doit par conséquent s'assurer que l'entrepreneur a payé ses cotisations vu qu'autrement il peut être tenu de les payer lui-même.

Il y a cependant une exception à cette règle. Dans le cas des travaux régis par la législation et qui seront confiés à un sous-entrepreneur, l'adjudicateur, l'entrepreneur et le sous-entrepreneur sont tenus responsables du paiement des cotisations excepté en Colombie-Britannique, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick, où cette responsabilité n'incombe qu'à l'entrepreneur et au sous-entrepreneur.

Dans la plupart des administrations, la Loi stipule que, jusqu'à ce que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur ait versé la cotisation, les travailleurs de l'entrepreneur ou du sous-entrepreneur sont réputés être au service de l'adjudicateur, cela dans le but de s'assurer que les travailleurs reçoivent bien l'indemnisation à laquelle ils ont droit et qu'on pourrait peut-être autrement leur refuser.

Partout au pays, excepté en Colombie-Britannique, la Loi prévoit que l'adjudicateur sera remboursé de la somme qu'il a été tenu de payer parce que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur a négligé de payer la cotisation relative au travail qu'il avait été confié et, de la même façon, il est également prévu que l'entrepreneur sera remboursé par le sous-entrepreneur du montant de la part des cotisations payées par lui pour le compte du sous-entrepreneur et de ses employés.

De plus, en Ontario et en Saskatchewan, l'adjudicateur, qu'il soit régi par la Loi ou non, qui donne à contrat des travaux qui sont assujettis à la législation, est tenu de veiller à ce que l'entrepreneur ou le sous-entrepreneur paye ses cotisations. S'il néglige de le faire, il devra payer lui-même lesdites cotisations. L'adjudicateur a le droit de se faire rembourser par la personne qui aurait dû effectuer ce paiement et peut déduire du montant qu'il doit à ladite personne celui de la cotisation que cette dernière aurait dû payer.

L'employeur qui néglige de présenter sa déclaration concernant la masse salariale s'expose:

1) à devoir verser des cotisations déterminées arbitrairement par la Commission;

2) à une pénalité pour retard à remettre son rapport;

3) à payer tous les frais (ou dans certaines provinces une partie substantielle des frais) de tout accident pouvant arriver à ses travailleurs durant la période ou il n'est pas en règle avec la Commission.

Le fait qu'un employeur omet de faire les déclarations voulues à la Commission n'empêche pas le travailleur d'être indemnisé pour un accident survenu pendant la période de retard, mais comme il a été dit plus haut, l'employeur peut se voir imposer une pénalité.

Le paiement de ladite pénalité peut être exigé de la même façon que celui de la cotisation. Dans toutes les provinces et dans les territoires, la Commission peut supprimer cette pénalité si elle a la preuve que le retard était justifié.

Dans la plupart des administrations, la Commission peut exiger un pourcentage supplémentaire, fixé par elle-même, de la cotisation ou des intérêts ou dans certains cas, une amende, si la masse salariale a été sous-estimée.

Partout, l'employeur est tenu de payer sa cotisation, une cotisation spéciale ou partie de la cotisation à la date fixée, faute de quoi il peut se voir imposer une pénalité sous forme de pourcentage additionnel sur le solde impayé.

En Colombie-Britannique, à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Ecosse, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan, l'employeur pourrait être tenu, en plus de payer toute autre pénalité, de défrayer les frais encourus par un accident survenu pendant son retard à payer une cotisation due. Dans les Territoires du Nord-Ouest, l'employeur peut être tenu de payer à la Commission un montant qui n'excède pas celui de l'indemnité à payer. C'est également le cas au Yukon, sauf que le montant maximum de la pénalité supplémentaire a été fixé à la moitié du coût de l'accident, jusqu'à concurrence d'un certain plafond.

Lorsque l'intéressé refuse ou néglige de payer sa cotisation, la Commission peut recourir à des moyens légaux. Ceux-ci varient d'une administration à l'autre, mais dans toutes les provinces et dans les territoires, la Commission peut délivrer un certificat déclarant qu'une cotisation d'un certain montant a été établie, qu'elle doit être payée par la personne dont le nom figure sur le certificat et qu'un certain montant demeure impayé. La Commission dépose alors ce certificat au

Tout employeur exploitant une industrie soumise à la loi est tenu de transmettre à la Commission, à la date prescrite au début de chaque année ou avant, une déclaration assermentée relative au montant des salaires payés au cours de l'année précédente, et une estimation des salaires pour l'année courante.

Tout employeur qui ouvre pendant l'année une entreprise assujettie à la législation doit en avertir la Commission en déga du délai prescrit et lui remettre une estimation de la masse salariale pour le reste de l'année.

Les estimations de la masse salariale remises à la Commission aux fins de l'établissement des cotisations doivent comprendre les salaires seulement jusqu'à la limite du plafond des gains assurables tel qu'établi par la législation. Par conséquent, toute partie du salaire d'un travailleur qui dépasse ce plafond doit être déduite du montant de la masse salariale.

Les industries qui participent dans chaque province ou territoire au régime de responsabilité collective sont, pour les besoins de la cotisation, divisées en catégories selon les risques d'accidents qu'elles comportent.

Sur la foi des déclarations concernant la masse salariale, la Commission établit les cotisations que devront lui verser les employeurs des diverses catégories et qui serviront à payer les indemnités relatives aux accidents se produisant dans ces catégories pendant l'année, à constituer des réserves en vue des indemnités payables au cours des années à venir et à couvrir les frais d'administration.

Le montant des cotisations perçues est calculé selon un taux provisoire d'après l'estimation de la masse salariale fournie par l'employeur ou, si l'employeur néglige de fournir cette estimation ou que la Commission estime celle-ci trop basse, sur une estimation que la Commission fera elle-même. À la fin de l'année, le taux des cotisations est rectifié lorsque le nombre d'accidents qui se sont produits à l'intérieur d'une même catégorie ou d'un même groupe le justifie et ce taux est alors appliqué à la masse salariale réelle de l'année.

Aux fins de la perception des cotisations, chaque industrie est considérée comme une unité et, sauf dans les cas où la Commission prévoit des mesures d'évaluation spéciales, ces diverses divisions ne doivent pas être séparées, ni les contributions de chacune calculées séparément. Lorsque des mesures existent dans ce sens, la séparation est obligatoire et l'employeur doit tenir un registre de la masse salariale pour chaque genre de travail.



Toutes les lois provinciales et territoriales sur l'indemnité aux travailleurs ou aux personnes à leur charge admissibles, qui sont domiciliés à l'étranger. Toutefois, dans la plupart des cas, la Commission doit avoir au préalable accordé la permission de partir et elle peut également imposer d'autres conditions, notamment de fournir une preuve d'identité et de la permanence de l'incapacité.

Sauf en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et en Saskatchewan, les indemnités auxquelles ont droit les personnes à charge domiciliées à l'étranger leur sont versées sur une base de réciprocité. En d'autres termes, les personnes à charge n'ont un droit légal aux indemnités que si les résidents de la province ou du territoire en cause qui se trouvent dans la même situation par rapport au pays étranger en question sont également admissibles à une indemnisation en vertu de la loi sur les accidents du travail qui s'applique à eux. Cette condition de réciprocité est également valable dans le cas d'un travailleur invalide au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Lorsqu'une indemnité est payable sur une base de réciprocité comme il a été décrit plus haut, les versements peuvent être réduits au montant qui est payable en vertu de la législation du pays étranger en question, si ce montant est moindre que celui qui est prévu par la législation de la province ou du territoire en cause. Au Nouveau-Brunswick la loi tient compte du fait que le niveau de vie est plus élevé au Canada que dans certains autres pays, et permet à la Commission d'ajuster le montant de l'indemnité en conséquence.

Dans la plupart de ces administrations cependant, si l'exigence de réciprocité n'est pas satisfait, la Commission peut adjuger l'indemnité qu'elle juge appropriée.

### Financement du régime d'indemnisation des accidentés du travail

#### Registre des salaires, estimation de la masse salariale et cotisation

Aux termes de toutes les lois et des décrets sur les accidents du travail, tous les employeurs régis doivent tenir des registres de salaires fidèles donnant tous les détails voulus. Ces registres doivent être présentés sur demande à la Commission et à ses représentants.

L'employeur qui néglige de tenir les registres de salaires voulus est passible d'une amende. L'employeur peut aussi encourir une pénalité s'il refuse de laisser examiner ses livres et ses registres ou s'il empêche ou entrave une inspection ou une enquête.



En Ontario et au Québec, si le travailleur décide de réclamer l'indemnité et qu'il est employé dans une industrie où l'employeur est tenu responsable, en vertu du régime, du versement de l'indemnité, les droits du travailleur accidenté ou des personnes à sa charge passent alors à l'employeur qui peut poursuivre le responsable de l'accident pour en recouvrer des dommages-intérêts.

Au Québec, même si le bénéficiaire a décidé de réclamer une indemnisation en vertu de la Loi, il a le droit explicite de réclamer en vertu du droit commun, d'une personne autre que son employeur, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit et le montant de la perte réellement subie.

En Alberta et dans les territoires, le travailleur accidenté n'a pas le choix: s'il est victime d'un accident du travail qui lui donne droit à une indemnité en vertu du régime et que les circonstances sont telles qu'il aurait le droit de poursuivre une tierce partie, tous ses droits à cet égard ou ceux des personnes à sa charge passent alors à la Commission. Cependant, si la Commission y consent, le travailleur pourra poursuivre la tierce partie en cause.

Dans de telles circonstances, un travailleur ou une personne à charge résidant en Saskatchewan reçoit une indemnisation et peut intenter une poursuite. Dès que des indemnités sont payées, la Commission est de plein droit subrogé aux droits du bénéficiaire et peut intenter une action soit seule ou conjointement avec cette personne.

Accidents survenant en dehors de la province ou du territoire

Toutes les lois provinciales et territoriales renferment des dispositions qui prévoient le versement d'une indemnité au travailleur embauché par un employeur exerçant ses activités dans la province ou le territoire, qui est victime d'un accident survenu en dehors des limites de ladite province ou dudit territoire et qui aurait eu droit à l'indemnisation si l'accident s'était produit dans la province ou le territoire même. Il faut cependant respecter certaines conditions.

Les facteurs déterminants sont généralement le siège de l'entreprise, le domicile et le lieu de travail habituel de l'employé, la nature de son emploi et la longueur de la période durant laquelle il a travaillé en dehors de la province ou du territoire.

Partout au pays, sauf en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, la législation prévoit qu'il est possible de conclure des accords interprovinciaux pour traiter ces cas. Ce genre d'accord permet à l'employeur de ne verser des cotisations qu'à la Commission de la province ou du territoire dans lequel le travail s'accomplit. Ils contiennent également des dispositions concernant le remboursement d'autres commissions qui ont versé une indemnité en vertu desdits accords.

employeur protégé par le régime d'indemnisation lorsque l'accident est survenu au cours des activités industrielles de ce dernier. Au Québec, cependant, un bénéficiaire peut exercer ce droit d'action contre un employeur dont l'industrie est assujettie à la loi, autre que l'employeur du travailleur, lorsque la faute de celui-ci constitue une infraction ou un acte criminel au sens du Code criminel.

Dans toutes les provinces (sauf en Nouvelle-Écosse) et dans le Territoire du Yukon, le travailleur ou les personnes à sa charge n'ont pas le droit d'engager des poursuites contre un travailleur protégé par le régime d'indemnisation.

En Nouvelle-Écosse, on ne peut poursuivre l'employeur et les préposés à la gestion qui travaillent pour lui. Le travailleur n'a donc pas le droit de poursuivre les représentants de l'employeur qui occupent des fonctions de gérance ou de surveillance mais il peut poursuivre un autre travailleur. Dans les Territoires du Nord-Ouest, le bénéficiaire ne peut pas poursuivre un compagnon de travail de l'accidenté mais il peut poursuivre un travailleur au service d'un autre employeur.

Il arrive cependant que le travailleur soit blessé par suite de la négligence de personnes autres que l'employeur ou les personnes qui, comme il a été dit plus haut, ne peuvent être poursuivies. Dans ce cas, le travailleur peut poursuivre la personne qu'il tient responsable de sa blessure. On parle alors de poursuite contre des tiers.

Partout au pays, sauf en Alberta, en Saskatchewan et dans les deux territoires, le travailleur qui est blessé par suite d'un accident du travail, qui a droit à une indemnité et qui, en raison des circonstances, pourrait poursuivre un tiers, peut choisir entre réclamer l'indemnité ou tenter une poursuite.

S'il choisit la poursuite, il est quand même assuré de toucher un montant équivalant à l'indemnité à laquelle il aurait eu droit. En effet, si le jugement lui accorde une indemnité moindre que celle qu'il aurait touchée en vertu du régime d'indemnisation, il a droit à la différence en vertu de la loi. Dans de telles circonstances, la Commission du Manitoba peut toucher le montant qui a été accordé au travailleur par le tribunal et le lui donner sous forme de versements périodiques.

Si le travailleur accidenté préfère réclamer l'indemnité, c'est la Commission qui hérite de ses droits. Cela veut dire que le droit de poursuite du travailleur contre une tierce partie appartient maintenant à la Commission, qui peut alors décider si elle poursuivra la tierce partie ou essaiera d'en arriver à un compromis.

Les quatre provinces susmentionnées, il ne s'applique qu'aux questions de droit ou à celles qui relèvent de la compétence de la Commission (ou, à Terre-Neuve, aux questions touchant à la fois le droit et les faits).

De plus, en Nouvelle-Ecosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, une décision ne peut être portée en appel devant une cour qu'avec l'autorisation d'un juge de ladite cour et après que l'intéressé a présenté une requête dans les 30 et 15 jours respectivement qui suivent la date de la décision portée en appel. Au Nouveau-Brunswick, la loi prévoit un droit d'appel immédiat, mais l'appelant doit, dans les 10 jours qui suivent la réception de l'exposé des faits et des motifs sur lesquels s'appuie la décision de la Commission et qui constitue le dossier de l'appel, demander à l'un des juges de la Cour de déterminer si, d'après le dossier, la décision de la Commission s'appuie sur une question de droit ou de compétence.

Dans chacune de ces provinces, la Commission (en Nouvelle-Ecosse, le bureau d'appel de la Commission des accidents du travail) peut, de son propre chef, demander à la Cour de se prononcer sur l'importance quelle question de droit concernant une cause (à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, sur n'importe quelle question de droit ou de compétence). La Commission de Terre-Neuve peut également confier une cause à la Cour à la demande de l'une des parties ou à la demande du lieutenant-gouverneur en conseil.

Généralement, la législation prévoit également des procédures spéciales pour trancher les conflits de nature purement médicale.

Les motifs sur lesquels s'appuie une décision sont communiqués à l'appelant et même lorsque cette décision est sans appel, le dossier de la cause n'est pas clos. La Commission peut, à n'importe quel moment, reconsidérer la question, pourvu qu'il y ait un motif suffisant, par exemple de nouvelles preuves ou l'aggravation d'une blessure.

Dans un certain nombre d'administrations, le travailleur accidenté peut se prévaloir des services d'un conseiller en indemnisation, dont le titre peut différer d'une province à l'autre, qui l'aidera à établir et à présenter sa demande en vue d'obtenir une indemnité.

#### Poursuites contre des tiers

Le travailleur qui a droit à une indemnité en vertu d'un régime d'indemnisation des accidents du travail ne peut poursuivre son employeur en cas d'accident survenu dans le cadre de son emploi puisque l'un des principes fondamentaux du régime d'indemnisation est que les prestations auxquelles le travailleur a droit tiennent lieu de l'indemnité qui lui serait accordée en cas de poursuite en dommages-intérêts. De plus, dans toutes les provinces et dans le Territoire du Yukon, ni le travailleur accidenté, ni les personnes à sa charge, ni son employeur ne peuvent intentionner de poursuite en cas d'accident du travail contre un



Un rapport du médecin, informant la Commission que l'accident a entraîné une incapacité et indiquant sa nature et son degré, est exigé dans tous les cas où il est question d'indemnité pour perte de temps.

Les différentes lois provinciales et territoriales fixent un délai pour le dépôt des demandes d'indemnisation mais, comme dans le cas de l'avis d'accident, la Commission peut, dans certaines circonstances, accepter une demande même si celle-ci n'a pas été présentée dans les délais prescrits. Dans la plupart de ces administrations, elle peut le faire lorsque, selon elle, l'employeur n'a subi aucun préjudice ou que la demande est juste et doit être acceptée.

Sous réserve des dispositions qui autorisent la Commission à agir à sa discrétion dans des cas particuliers, les lois exigent que les demandes de la part de travailleurs ou de personnes à charge soient déposées dans les délais suivants:

Alberta et Territoires du Nord-Ouest	- dans l'année qui suit l'accident ou trois ans après le décès
Colombie-Britannique, Manitoba et Yukon	- dans l'année qui suit l'accident ou le décès
Nouveau-Brunswick	- dans l'année qui suit l'accident ou six mois après le décès
Toutes les autres provinces	- dans les six mois qui suivent l'accident ou six mois après le décès.

#### Révission des demandes

Etant donné que, dans la plupart des administrations, on ne peut pas en appeler devant les tribunaux des décisions des différentes commissions (on trouvera les exceptions ci-dessous), celles-ci révisent librement leurs décisions et, dans bien des cas, une procédure de révision ou d'appel a été intégrée au mécanisme administratif. Au Québec, une personne qui se croit lésée peut en appeler de la décision d'un bureau de révision de la Commission à un organisme qui n'est pas relié à la Commission, la Commission des affaires sociales.

Les exceptions dont il est question dans le paragraphe précédent se trouvent au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Ecosse et à l'Île-du-Prince-Édouard, où il est possible de faire appel d'une décision auprès de la Cour suprême de la province (au Nouveau-Brunswick - la Cour d'appel et en Nouvelle-Ecosse - la Cour suprême, division des appels). Ce droit d'appel diffère d'une loi à l'autre. Dans



## Rapports des accidents et délais pour déposer les demandes

Pour pouvoir bien juger si le travailleur a droit à l'indemnité, la Commission doit disposer d'un rapport complet et détaillé des circonstances qui ont causé la blessure. À cette fin, il faut que l'employeur, le travailleur et le médecin traitant soumettent avec diligence un rapport à la Commission, au moyen d'un formulaire spécial fourni par celle-ci.

Dans toutes les provinces et dans les territoires, la législation exige que le travailleur blessé informe son employeur de l'accident qu'il a subi aussitôt que possible après l'incident, mais elle renferme une disposition de sauvegarde suivant laquelle, dans certaines circonstances, le défaut de fournir cet avis ne constitue pas un obstacle pour le versement de l'indemnité. Au Manitoba, il faut avertir aussitôt que possible mais jamais plus de 30 jours après l'accident. De plus, aux termes de la loi de toutes les provinces, sauf de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Manitoba, il faut avertir avant que le travailleur quitte volontairement l'emploi dans lequel il a été blessé. Il faut que l'employeur soit averti immédiatement pour pouvoir faire enquête sur l'accident et envoyer son rapport à la Commission.

Selon la Loi ou le Décret concerné, le défaut de fournir un avis, l'omission d'un détail ou une inexactitude dans l'avis, peuvent être excusés par la Commission pour l'une des raisons suivantes: 1) l'avis n'a pas pu être donné pour quelque raison suffisante; 2) l'employeur (ou son surveillant ou son représentant) était au courant de l'accident et de la blessure; 3) de l'avis de la Commission, l'employeur n'a subi de préjudice; ou 4) la Commission est d'avis que la demande est juste et qu'elle doit être accordée.

En Alberta, au Nouveau-Brunswick, en Ontario, au Québec, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest, l'avis de l'employé à l'employeur doit également être expédié à la Commission.

L'employeur doit signaler à la Commission tout accident qui entraîne une indemnité pour perte de temps ou des soins médicaux. Dans le Territoire du Yukon, il doit le faire immédiatement, en Alberta dans les 24 heures après qu'il a appris l'accident ou après en avoir été averti, au Québec dans les 2 jours et dans toutes les autres provinces de même que dans les Territoires du Nord-Ouest, dans les 3 jours qui suivent. À défaut du rapport de l'employeur, la Commission ne possède pas de confirmation du fait que la blessure s'est effectivement produite au travail.

La législation comporte des dispositions sévères pour garantir que les accidents seront signalés à la Commission et, dans trois provinces - la Colombie-Britannique, le Québec et la Saskatchewan - si un employeur néglige de le faire, il risque d'avoir à assumer tous les frais d'indemnisation et de soins médicaux.

Au début, les lois ne s'appliquaient qu'au secteur de l'industrie qui présentait le plus de risques. Leur portée a par la suite été étendue à d'autres emplois qui présentaient moins de risques de blessures, de sorte que maintenant la gamme d'industries tombant sous le coup de la législation est très étendue, particulièrement dans certaines provinces.

En général, les diverses lois s'appliquent à tous les domaines d'emploi qui touchent d'une façon ou d'une autre les industries et entreprises visées par la loi ou le décret. Tous les travailleurs d'une industrie régie par la législation, qu'ils travaillent à temps partiel ou à plein temps, se trouvent protégés, y compris les employés de bureau et les surveillants.

L'application de la loi peut être étendue aux industries et aux domaines d'emploi qui ne sont pas régis si la Commission le juge à propos, ou dans trois provinces - Terre-Neuve, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan - par le lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation de la Commission.

En plus de cette protection obligatoire, toutes les provinces ont prévu une protection facultative, qui est laissée à la discrétion de la Commission. Ainsi, l'employeur qui fait affaires dans un domaine qui n'est pas couvert par la loi peut demander à la Commission de faire en sorte que ses travailleurs soient protégés, et celle-ci pourra, en autant que l'employeur accepte de verser la cotisation exigible, accéder à sa demande. De cette façon, les employeurs dont le domaine d'activité n'est pas couvert par la loi pourront quand même se prévaloir de sa protection. La plupart de ces industries qui ne sont pas comprises dans la portée de la législation, peuvent demander sa protection.

Les fonctionnaires fédéraux (sauf les membres des forces armées et de la Gendarmerie royale) de même que les employés des sociétés de la Couronne, des commissions et organismes gouvernementaux sont protégés par la loi sur l'indemnisation des employés de l'Etat, loi fédérale dont nous avons brièvement parlé dans la première partie du présent document (Partage des pouvoirs législatifs).

L'Alberta, le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Nouvelle-Ecosse, l'Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard ont prévu une loi spéciale pour la protection des travailleurs aveugles. Toutes ces mesures législatives ont été adoptées pour aider les travailleurs aveugles à se trouver un emploi étant donné que ceux-ci pourraient se voir refuser du travail parce qu'ils présentent des risques plus élevés d'accidents. Les lois ont donc prévu de payer à partir de fonds publics la totalité ou la presque totalité des frais entraînés par l'indemnisation d'un accident survenu à un travailleur aveugle. La loi sur les accidents du travail du Québec contient des dispositions semblables qui s'appliquent aux travailleurs handicapés visuels.

En Ontario et au Québec, le travailleur doit, pour être admissible à l'indemnisation, avoir résidé dans la province concernée au cours des trois années qui précèdent sa première incapacité due à une maladie professionnelle (au Québec, pendant les trois années qui ont précédé sa réclamation), à moins que la Commission n'ait la preuve que sa maladie n'a pas d'autre origine que son travail dans ladite province.

Au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard, la législation établit clairement que le travailleur n'a droit à une indemnisation en raison de sa maladie professionnelle que lorsque celle-ci est due à son travail dans la province concernée.

En Saskatchewan, il n'y a pas de disposition spéciale pour le versement d'une indemnisation pour cause de maladie professionnelle; ceci est également vrai pour le Manitoba, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest sauf dans le cas de la silicose. Si la Commission établit que la maladie professionnelle contractée par le travailleur est particulière au genre d'emploi qu'il occupe, le travailleur est admissible à l'indemnisation aux mêmes conditions que s'il s'agissait d'un accident du travail.

Dans toutes les provinces, sauf en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan, la législation interdit le versement d'une indemnisation si le travailleur a, à l'époque où il est entré en fonction, déclaré qu'il n'avait jamais eu la maladie en cause, tout en sachant qu'il faisait une fausse déclaration. Cependant, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Québec, le travailleur ne perd son admissibilité à l'indemnisation que s'il a fait cette déclaration par écrit.

#### Portée des diverses lois

Dans toutes les provinces, sauf en Alberta, au Nouveau-Brunswick, au Québec et en Saskatchewan, les différentes lois sur les accidents du travail ne s'appliquent qu'aux domaines qu'elles indiquent. Ainsi, l'admissibilité d'un travailleur à l'indemnisation est déterminée en fonction de l'industrie dans laquelle il travaille ou de son genre d'occupation ou de travail.

En Alberta, la portée de la loi s'étend à toutes les industries de la province sauf à celles qui sont exclues par les règlements. Ceci s'applique également au Nouveau-Brunswick et à la Saskatchewan où certaines industries sont exemptées par la loi ou par voie de règlements. Au Québec, la loi s'applique à toute industrie ou partie d'industrie à l'exception des services domestiques et des athlètes participant à des activités sportives.

Dans les deux territoires, le décret s'applique à toutes les industries, à quelques exceptions près.



maladie ou immédiatement après avoir cessé d'y travailler, sa maladie est réputée être due à la nature de son travail, à moins d'une preuve contraire.

Une maladie et son domaine d'emploi correspondant ne sont portés à l'annexe que lorsqu'il a été établi que cette maladie est un risque particulier à ce domaine et qu'elle se déclare beaucoup plus souvent dans ce domaine que dans la population en général. Le travailleur profite de ce système. En effet, s'il contracte une maladie portée à l'annexe après avoir travaillé dans le domaine correspondant, il a automatiquement droit à une indemnisation à moins qu'il ne soit prouvé que sa maladie n'est pas d'origine professionnelle.

La Commission, le lieutenant-gouverneur en conseil ou la Commission avec l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, selon le cas, peuvent ajouter d'autres maladies à l'annexe.

Dans toutes ces administrations, cependant, le travailleur qui a contracté une maladie, même si celle-ci ne figure pas à l'annexe, peut avoir droit à l'indemnisation s'il est prouvé que sa maladie est due à la nature de son travail. Dans ce cas, le travailleur ne peut pas bénéficier de la présomption que la loi lui accorde pour les maladies énumérées à l'annexe et il lui faut donc prouver que sa maladie est due à la nature de son emploi.

Dans quelques administrations, pour avoir droit à l'indemnisation en raison d'une maladie professionnelle, le travailleur doit se trouver empêché par celle-ci de gagner le salaire entier qu'il touchait auparavant à son travail.

En Alberta, en Nouvelle-Ecosse, à l'Île-du-Prince-Édouard et dans les Territoires du Nord-Ouest, le travailleur doit, pour avoir droit à une indemnisation en raison d'une maladie industrielle, avoir occupé l'emploi auquel sa maladie est attribuable dans les 12 mois qui précèdent son incapacité. En Alberta et à l'Île-du-Prince-Édouard, les dispositions susmentionnées ne s'appliquent que dans le cas des maladies professionnelles déclarées telles par la loi ou les règlements; en Nouvelle-Ecosse et dans les Territoires du Nord-Ouest, les dispositions s'appliquent aux maladies énumérées dans l'annexe et également dans le cas de toutes les maladies professionnelles reconnues telles par la Commission.

En Nouvelle-Ecosse, la loi prévoit des exceptions à la limite de 12 mois dans le cas des maladies dues à des radiations.

En Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Ontario et au Québec, la législation n'exige pas que le travailleur ait occupé l'emploi qui a causé sa maladie dans les 12 mois qui précèdent son incapacité.



Le régime canadien d'indemnisation des accidents du travail vise la réadaptation des travailleurs. Il faut aider dans toute la mesure du possible les travailleurs blessés à recouvrer la santé et les mettre en mesure de retourner à leur emploi. Il s'agit dans chaque cas de réduire autant que possible l'importance de l'incapacité permanente dans le délai le plus court. A cette fin, la législation accorde aux travailleurs une assistance médicale illimitée et un programme de réadaptation professionnelle et fonctionnelle.

La législation de toutes les administrations donne à la Commission des pouvoirs très étendus dans le domaine de la réadaptation. Dans les provinces et dans les Territoires du Nord-Ouest, sa compétence est généralement reconnue en ces termes: "La Commission peut prendre les mesures et effectuer les dépenses qu'elle juge nécessaires dans le but d'aider les travailleurs blessés à retourner au travail et d'améliorer ou de faire disparaître tout handicap qui pourrait résulter de leur blessure."

La réadaptation professionnelle comprend l'orientation professionnelle, des tests, des conseils et de l'aide pour trouver un emploi rémunérateur et un programme de recyclage, s'il y a lieu.

Bien que la Commission ne soit pas tenue de trouver du travail à un travailleur que son incapacité empêche de reprendre son ancien emploi, elle fait tout son possible pour l'aider à retourner sur le marché du travail.

Les employeurs ne sont pas légalement tenus de reprendre un employé qui a été victime d'un accident du travail, mais certains se sentent moralement obligés de rengager des travailleurs qui ont été blessés à leur service.

### Maladies professionnelles

Dans les provinces et les territoires, le travailleur a droit à l'indemnisation pour maladie professionnelle, à certaines conditions, comme s'il s'agissait d'un accident. Ces conditions varient cependant selon l'administration concernée de même que l'interprétation de l'expression "maladie professionnelle".

Dans chacune des administrations, excepté au Manitoba, en Saskatchewan, au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, la Loi appropriée s'accompagne d'une annexe qui énumère les différentes maladies professionnelles pour lesquelles une indemnisation peut être versée. En regard de chaque maladie se trouve indiqué le métier ou l'industrie dans lequel elle doit se déclarer pour donner droit à une indemnité.

En vertu de ce système, si un travailleur se trouve frappé d'incapacité par suite d'une maladie qui figure à l'annexe, pendant qu'il travaillait dans l'un des domaines figurant en regard du nom de sa

La plupart des administrations prévoient un droit d'appel pour les cas où l'indemnisation a été refusée pour des raisons médicales, est d'un montant moins élevé ou est versée pour une période plus courte que ce que l'on demandait.

Dans toutes les provinces (excepté en Ontario et en Saskatchewan) et dans les Territoires du Nord-Ouest, la Loi précise que la Commission peut approuver les mesures que l'employeur a prévues pour fournir de l'assistance médicale à ses employés et qui remplacent l'assistance médicale prescrite par la législation. Le plan d'assistance médicale de l'employeur ne peut cependant être approuvé que si, après consultation des travailleurs et de l'employeur, la Commission estime qu'il est au moins aussi favorable aux travailleurs que les dispositions de la Loi. En Colombie-Britannique et au Manitoba, la Loi stipule que les mesures prévues par l'employeur peuvent être approuvées si elles satisfont aux conditions imposées par la Commission.

La Loi fédérale sur l'indemnisation des marins marchands, qui s'applique aux marins non admissibles à une indemnité en vertu d'une loi provinciale des accidents du travail, prévoit une assistance médicale gratuite à partir de la date de l'incapacité. La Loi stipule cependant que cette assistance ne s'applique pas à un marin qui a droit à l'assistance médicale en vertu de la Loi sur la marine marchande du Canada ou de toute autre loi qui prévoit des avantages similaires.

#### Premiers soins et réadaptation

Les lois de toutes les administrations stipulent que l'employeur doit fournir et entretenir, à ses frais, un poste de premiers soins.

Les services et l'équipement à fournir sont généralement décrits en détail dans la législation. Ils varient selon le nombre de travailleurs employés et, dans certains cas, selon le degré de danger existant dans l'industrie et la distance qu'il y a entre le lieu d'emploi et le cabinet médical ou l'hôpital le plus rapproché.

Les exigences posées pour les premiers soins sont des exigences minimales. L'employeur doit fournir des trousses de premiers soins dont le contenu varie en fonction du nombre de travailleurs qu'il emploie et, lorsque ceux-ci sont assez nombreux, il doit prévoir une salle de premiers soins dont l'équipement et le personnel satisfont aux exigences de la Commission et/ou du ministère chargé des questions relatives au travail.

Dans le cas de plusieurs administrations, l'employeur doit avoir en disponibilité un véhicule pour transporter les blessés à l'hôpital ou au cabinet médical le plus rapproché.

Lorsqu'il n'y a pas d'indexation automatique, les parlements concernés adoptent périodiquement des mesures législatives qui haussent le plafond des gains et le montant des versements.

Généralement, ces augmentations s'appliquent à toutes les pensions existantes, quelle que soit la date de l'accident.

#### Assistance médicale

Le travailleur qui se blesse par suite d'un accident survenu par le fait et à l'occasion de son travail dans une industrie régie par la législation a droit à tous les soins médicaux nécessaires de même qu'aux avantages connexes tant et aussi longtemps qu'il le faut, sans qu'il y ait de période d'attente.

Étant donné que le régime d'indemnisation a pour objet principal de réadapter le travailleur blessé, la Commission essaie de faire en sorte que celui-ci reçoive les meilleurs soins médicaux possibles.

Elle fournit donc ces soins ou veille à ce qu'ils soient fournis tels qu'elle le demande, c'est-à-dire que tous les soins médicaux fournis sont directement surveillés et approuvés par la Commission. L'expression "assistance médicale" englobe les soins médicaux, chirurgicaux et dentaires, l'hospitalisation, les services d'infirmités spécialisées, les médicaments, les prothèses, y compris leur entretien, ainsi que le remplacement et la réparation des dentiers et des lunettes. Les éléments dont la Loi ne fait pas spécifiquement mention sont laissés à la discrétion de la Commission.

Les différentes lois prévoient qu'il appartient à la Commission de juger de la nécessité, de la nature et de la qualité des soins médicaux fournis. Elle doit aussi statuer en cas de conflit ou de doute. Tous les frais médicaux, pour les industries qui souscrivent au régime de responsabilité collective, sont payés à même la caisse-accidents. Dans certaines industries de l'Ontario et du Québec inscrites en annexe à la Loi, industries dans lesquelles l'employeur assume une responsabilité individuelle, les frais médicaux sont versés par l'employeur à la Commission qui s'acquittera en retour du paiement.

Le travailleur doit subir tous les examens médicaux ordonnés par la Commission. S'il refuse de le faire, ou y fait obstacle d'une façon ou d'une autre, son droit à l'indemnisation est suspendu (à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et en Saskatchewan, il peut être suspendu à la discrétion de la Commission) jusqu'à ce que les examens aient eu lieu.



En Colombie-Britannique et en Saskatchewan, on déduit de l'indemnisation à laquelle les personnes à charge ont droit, les prestations reçues en vertu du Régime de Pension du Canada à l'égard du décès (ou à l'égard de la retraite du conjoint en C.-B.).

Dans toutes les administrations, une fois que la demande d'indemnisation est acceptée, l'accidenté ou les personnes à sa charge demeurent sous la surveillance continue de la Commission.

En tant qu'administrateur de la caisse-accidents et en qualité de protecteur du travailleur ou des personnes à sa charge, la Commission peut, dans certaines circonstances, décider à quelle personne seront versées les indemnités et peut interrompre, retenir ou même refuser le paiement de prestations.

Des tableaux que l'on trouvera en appendice du présent document indiquent le montant des prestations auquel le travailleur ou les personnes à sa charge ont droit à l'intérieur de chacune des administrations. Des détails sont aussi donnés concernant les différences entre les divers régimes en vigueur au pays.

#### Hausse des pensions

De temps en temps, pour tenir compte du coût de la vie, les diverses administrations augmentent le plafond des gains assurables et les divers types de pension payables aux travailleurs invalides ou aux personnes à leur charge qui sont admissibles.

De façon à refléter les changements qui surviennent dans la moyenne de salaires des travailleurs, la législation de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec, de la Saskatchewan et du Territoire du Yukon contient une formule d'ajustement qui augmente automatiquement le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le plafond des gains qui sert au calcul de l'indemnité payable aux employés invalides.

En Colombie-Britannique, les prestations minimales pour incapacité physique prescrites par la législation sont indexées en fonction de la hausse de l'indice des prix à la consommation; il en est de même pour les rentes minimales versées à l'égard d'une incapacité permanente en Nouvelle-Ecosse et celles relatives à une incapacité totale au Yukon. Au Québec et en Saskatchewan, la loi prévoit des ajustements annuels, en fonction de la hausse du coût de la vie, des rentes payées aux accidentés du travail.

En Nouvelle-Ecosse, au Québec et dans le territoire du Yukon, les allocations prévues spécialement pour les personnes à charge sont augmentées en fonction de l'accroissement du coût de la vie à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Ceci s'applique également en Colombie-Britannique où il y a une augmentation le 1<sup>er</sup> juillet ainsi que le 1<sup>er</sup> janvier.



En Colombie-Britannique, lorsque le conjoint a charge est une veuve qui n'a pas d'enfant à charge et qui au moment du décès a moins de 40 ans et n'est pas invalide, ou est un veuf qui n'est pas invalide, une somme forfaitaire est versée au lieu d'une pension.

Au Québec, le conjoint survivant de moins de 35 ans ainsi que le conjoint séparé, divorcé ou dont le mariage a été déclaré nul par un jugement de la Cour et qui, au moment de l'accident, avait droit de recevoir une pension alimentaire du travailleur, n'est plus considéré à charge 5 ans après le décès du travailleur lorsque cette personne est sans enfant et n'est pas invalide. Également au Québec, le conjoint perd son droit à une indemnité lorsque, il se remarie ou cohabite de façon maritale avec une autre personne pendant 3 ans (1 an si un enfant est issu de leur union) et lorsque, ils sont publiquement représentés comme conjoints. Le droit à l'indemnité ne peut cependant être étendu avant l'expiration d'un délai de 5 ans après le décès du travailleur.

En Saskatchewan, l'indemnité est versée au conjoint à charge pendant une période de 5 ans ou jusqu'à ce que la personne se remarie selon le délai le plus court. Cependant, le versement des prestations est prolongé jusqu'à ce que le plus jeune enfant à charge du travailleur décédé atteigne l'âge de 16 ans. En outre, l'indemnité peut être versée pendant plus de 5 ans si la Commission estime que la famille serait autrement dans une condition précaire.

Dans toutes les administrations, les parents et autres personnes à charge qui dépendaient entièrement ou partiellement du travailleur peuvent être indemnisés de la perte monétaire qu'ils subissent, mais les pensions ne leur sont généralement versées que jusqu'au moment où la Commission considère que le travailleur, s'il avait vécu, aurait cessé de contribuer à leur soutien.

Une personne qui prend soin des orphelins de manière jugée satisfaisante par la Commission a droit à la pension mensuelle tout comme si elle était la veuve du travailleur décédé. Elle n'a cependant plus droit à la pension lorsque aucun des enfants n'y a plus droit lui-même.

Dans toutes les provinces (excepté au Nouveau-Brunswick) de même que dans les deux territoires, une épouse de droit commun peut toucher une pension de veuve. Dans plusieurs de ces administrations, un époux de droit commun peut également toucher une pension. Dans ces cas, le versement de la pension est autorisé par la Commission s'il n'y a pas de conjoint survivant à charge (cette condition n'existe pas au Québec) et si l'époux de droit commun a vécu pendant une certaine période avec le travailleur immédiatement avant son décès (voir page 35, note numéro 1). En Saskatchewan, lorsque un travailleur laisse à la fois un époux de droit commun et un conjoint partiellement à charge, la Commission peut verser une indemnisation aux deux selon la perte pécuniaire subie.

Contrairement aux prestations d'invalidité qui sont calculées en fonction des gains du travailleur, les prestations auxquelles ont droit les personnes à charge en cas de décès du travailleur accidenté sont, dans plusieurs administrations, versées mensuellement au taux prévu par la législation. Toutefois, en Alberta, au Manitoba et en Saskatchewan, le conjoint à charge a droit à la pension pour incapacité totale et permanente que le travailleur décédé aurait reçu s'il avait survécu et avait été frappé d'une pareille incapacité. Ceci s'applique également en Colombie-Britannique où la législation prévoit le versement de la pension pour incapacité totale et permanente ou d'une partie de celle-ci, selon le nombre d'enfants à charge et l'âge de la veuve ou du veuf invalide. Au Québec, le conjoint survivant et/ou les autres personnes à charge qui sont admissibles, reçoivent un certain pourcentage de cette pension pour invalidité totale et permanente d'après le nombre des personnes qui ont subi une perte pécuniaire.

En plus de cette pension mensuelle, le conjoint survivant à charge (veuve, veuf ou veuf invalide, selon le cas) touche immédiatement une somme forfaitaire, une allocation pour les frais funéraires (en Saskatchewan, l'allocation est comprise dans la somme forfaitaire) et une somme supplémentaire lorsque le corps du travailleur doit être transporté sur une distance considérable avant d'atteindre le lieu de l'enterrement.

Chaque enfant à charge a également droit à une indemnité mensuelle jusqu'à l'âge fixé par la législation ou, dans le cas de certaines administrations, pendant toute la durée de ses études (voir page 36, note numéro 2). Si le conjoint survivant décède, l'enfant est alors admissible à la pension mensuelle pour orphelin, qui est habituellement plus élevée.

Un enfant invalide touche la pension à laquelle a droit un enfant à charge, quel que soit son âge. Dans la plupart des administrations, cette pension est payable pour la durée de l'incapacité ou jusqu'au décès de l'enfant. En Alberta, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et dans le Territoire du Yukon, l'enfant invalide n'a droit à cette pension que jusqu'au moment où la Commission considère que le travailleur aurait cessé d'assumer la charge de l'enfant.

Sauf dans certains cas en Colombie-Britannique, au Québec et en Saskatchewan, le conjoint survivant admissible a droit à la pension durant toute sa vie, à moins qu'il ne se remarie. Il perd alors son droit à la pension au lieu de laquelle il peut toucher (excepté au Québec) une somme forfaitaire équivalant aux allocations mensuelles d'une année, de deux années ou d'un autre montant, selon la loi ou le décret (voir page 36, note numéro 4). La pension continue d'être versée à l'égard des enfants à charge.

gravité de l'incapacité et qui peut atteindre 75% des gains bruts (au Québec, 90% du revenu net). En Saskatchewan, on verse une somme forfaitaire pour l'incapacité physique permanente et on a instauré un régime de soutien du revenu par lequel un travailleur accidenté est assuré de toucher 75% du salaire brut qu'il recevait au moment où cette incapacité s'est produite. À l'intérieur de ce système, on base le calcul de l'indemnité sur une estimation de la différence entre les gains avant et après le début de l'incapacité.

Toutes les lois fixent un montant maximal pour les gains annuels des travailleurs. Un employé dont les gains dépassent ce montant est considéré, pour les besoins du calcul de la prestation d'indemnisation, comme gagnant le montant maximal. De même, la cotisation que doit verser son employeur pour lui, est calculée en fonction de ses gains en tenant compte du montant maximal.

Les prestations sont versées pendant toute la durée de l'incapacité et, dans la plupart des cas, ne peuvent être inférieures au montant minimal précisé dans la législation. En cas d'incapacité permanente, le travailleur reçoit une rente viagère (sauf en Saskatchewan) ou lorsque l'incapacité est légère, une somme forfaitaire.

En Saskatchewan, les prestations versées aux travailleurs accidentés continuent pendant la durée de la perte de capacité de travail ou jusqu'à 65 ans si cet âge est atteint avant. Dans le cas des travailleurs âgés de 63 ans ou plus au moment où l'incapacité se produit, la Commission peut continuer à verser une indemnité pendant une période n'excédant pas deux ans.

Lorsque des prestations sont versées à un travailleur pendant une période dépassant 24 mois consécutifs, la Commission met de côté une somme équivalant à 10% de l'indemnisation payée. Cette somme sert à fournir une pension au travailleur lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Dans certaines circonstances, on augmente le revenu des pensionnés de 65 ans ou plus lorsqu'il y aurait des risques de causer des privations excessives.

Egalement en Saskatchewan, toute indemnité versée à un travailleur est réduite du montant auquel a droit cette personne à l'égard de l'incapacité en vertu du Régime de Pension du Canada.

Il est important de noter que dans toutes les administrations, l'indemnisation payée au travailleur invalide n'est pas imposable.

En cas d'accident mortel, des allocations sont prévues pour la veuve ou le veuf (en Colombie-Britannique et à Terre-Neuve, seuls les veufs invalides sont admissibles) et les enfants à charge du travailleur décédé, ou pour toute autre personne entièrement ou partiellement à charge et vivant du revenu de celui-ci au moment de son décès, ou qui aurait été à sa charge s'il n'avait pas été incapable de travailler à cause de l'accident.



employée dans le cadre d'un contrat de service ou d'apprentissage, écrit ou verbal, explicite ou implicite, qu'il s'agisse d'un travail manuel ou non.

Le travailleur a droit à l'indemnisation, qu'il y ait eu ou non négligence de sa part, de celle de l'un de ses compagnons de travail ou de celle de l'employeur. Ce droit n'est aucunement diminué si l'employeur ne fournit pas les renseignements demandés, néglige de payer sa cotisation ou est insolvable. Toutefois, l'employeur qui refuse ou néglige de fournir des renseignements sur sa feuille de paie ou de payer ses cotisations peut se voir infliger des pénalités.

Le travailleur qui a droit à l'indemnisation ne peut poursuivre son employeur devant les tribunaux pour une blessure subie au travail, étant donné que la législation a remplacé son droit de poursuite pour dommages par un droit d'indemnisation. Toutefois, lorsque la responsabilité d'une tierce partie est en cause, la législation de la plupart des administrations permet au travailleur ou aux personnes à sa charge de poursuivre la tierce partie ou de réclamer une indemnité à la Commission. Dans ce dernier cas, le recours de la Commission est substitué aux droits du travailleur ou ceux des personnes à sa charge.

#### Prestations accordées en vertu des lois sur les accidents du travail

Toutes les administrations prévoient que le travailleur invalide qui est protégé par la législation ou les personnes à sa charge, peuvent toucher des prestations monétaires tirées de la caisse-accidents. L'indemnité versée à un travailleur invalide est payable uniquement après une période d'attente: en Nouvelle-Écosse, l'attente est de trois jours; dans les autres administrations, l'indemnité est payable à partir du jour suivant le début de l'invalidité.

Au Québec, en vertu de la loi sur les accidents du travail, l'employeur est tenu de verser à un employé souffrant d'incapacité totale temporaire à la suite d'un accident de travail ou à la suite d'une aggravation de son cas résultant de cet accident, un montant égal aux prestations d'invalidité. L'employé doit recevoir cette somme au moment où il reçoit habituellement son salaire et ce montant doit comprendre chacun des cinq premiers jours où l'ouvrier est totalement incapable de travailler au-delà du jour au cours duquel l'accident s'est produit.

Si la réclamation de l'ouvrier pour compensation est par la suite jugée bien fondée, la Commission du Québec remboursera à l'employeur tout montant versé conformément à cette disposition. Dans le cas contraire, l'employeur peut exiger remboursement de la part de l'ouvrier.

Dans toutes les administrations, les prestations versées aux travailleurs invalides consistent en un pourcentage des gains hebdomadaires moyens, déterminé par la Commission concernée en fonction de la



Dans certains secteurs d'activités, l'employeur est personnellement tenu de verser une indemnisation pour les accidents du travail. C'est le cas des administrations publiques et de certaines grandes sociétés du Québec et de l'Ontario de même que du transport par bateau qui relève de la loi fédérale sur l'indemnisation des marins marchands. Au Québec, cependant, la Commission désire que cette catégorie d'employeurs contribue au fonds d'accident dans un avenir rapproché.

Sept lois provinciales (Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, Ontario et l'Île-du-Prince-Édouard) comprennent un autre type de responsabilité personnelle. En effet la Partie II de ces lois concerne des industries qui ne sont pas comprises dans la Partie I et ne relèvent pas de la compétence de la Commission: elle fait retomber sur l'employeur la responsabilité des dommages (et non de l'indemnisation) s'il y a eu négligence de sa part ou de celle de ses employés en cas d'accident du travail non couvert par un régime d'indemnisation des accidents du travail. En pareil cas, il faut s'adresser au tribunal pour obtenir la réparation des dommages. En vertu de cette Partie, certains arguments de "common law" dont l'employeur pouvait auparavant se servir sont annulés au profit de l'employé qui n'a pas droit à une indemnité et dont le seul recours est d'intenter une action en justice.

#### Admissibilité au régime d'indemnisation

La législation sur les accidents du travail prévoit qu'un travailleur qui est employé dans une industrie visée et qui, par suite d'un accident, se trouve blessé "par le fait et à l'occasion" de son travail, a droit à une indemnité; au Québec, la loi parle d'un accident survenu "par le fait ou à l'occasion" du travail. Lorsque le travailleur décède des suites de son accident, l'indemnité est payable aux personnes qui étaient à sa charge. Les maladies professionnelles attribuables à la nature de l'emploi et qui entraînent l'incapacité ou le décès sont traitées comme des accidents.

Le travailleur n'a pas droit à l'indemnisation dans les cas suivants seulement: (1) lorsque son incapacité dure moins de temps que le nombre de jours prescrits (voir page 41, note numéro 4) ou (2) lorsque la blessure est attribuable uniquement à la mauvaise conduite grave et délibérée du travailleur et ne cause pas le décès ou une incapacité grave.

La législation de chaque province et des territoires prévoit également que l'accidenté a droit à des soins médicaux et à des services de réadaptation fonctionnelle et professionnelle qui sont gratuits.

Tous les employés d'une entreprise régie par la législation, employés à temps plein ou partiel, sont compris dans le terme "travailleur" employé par la loi ou par le Décret. Ce terme désigne une personne

employeurs qu'elles concernent. Certaines industries peuvent demander cette protection, en se conformant aux conditions stipulées dans la loi appropriée, mais il est nécessaire que la Commission des accidents du travail donne son autorisation avant qu'elles ne tombent sous le coup de la législation.

Le régime canadien de l'indemnisation des accidents du travail s'appuie sur deux principes: la responsabilité conjointe des employeurs et la souscription obligatoire à une caisse de l'Etat généralement connue sous le nom de caisse-accidents. Il s'agit, en effet, d'une assurance mutuelle en vertu de laquelle tous les employeurs d'une même catégorie industrielle assument conjointement ou collectivement la responsabilité de l'ensemble des frais découlant d'accidents survenus dans ladite catégorie.

Tous les frais d'indemnisation incombent aux employeurs. Ni les travailleurs, ni le gouvernement ne contribuent à la caisse-accidents. L'employeur qui réclamerait une cotisation à ses employés entreprendrait la loi. Les frais d'indemnisation sont considérés par les employeurs comme des frais d'exploitation et comme tels, sont incorporés au prix de vente. Il en résulte qu'en fin de compte, les frais inhérents à l'indemnisation des accidents du travail sont assumés par l'ensemble de la société puisqu'ils constituent une partie du prix payé pour l'acquisition de biens et de services.

Une autre caractéristique importante du régime d'indemnisation des accidents du travail est que chacune des lois est appliquée par une commission pratiquement autonome - la Commission des accidents du travail (au Québec, la Commission de la santé et de la sécurité du travail) - qui a pleins pouvoirs pour trancher les questions soulevées par l'application de la loi.

La principale responsabilité d'une commission est de porter un jugement sur les demandes d'indemnisation qui lui sont présentées. A cette fin, elle exige du travailleur, de son employeur et du médecin qu'ils fournissent un rapport concernant l'accident et doit également obtenir les témoignages nécessaires et l'avis de spécialistes pour déterminer si l'accident ou la maladie professionnelle est attribuable à la nature du travail de l'employé. Si l'indemnité est accordée, la Commission doit en déterminer le montant et le verser au travailleur ou aux personnes qui sont à sa charge.

Comme la Commission traite directement avec le travailleur ou les personnes à sa charge, ceux-ci n'ont donc pas besoin d'avocat.

Comme il n'y a pas non plus matière à litige, l'accidenté reçoit les prestations auxquelles il a droit, sans retards ni dépenses indus. Les décisions étant rendues par une commission et non par un tribunal, on a qualifié le régime d'"amiable" plutôt que d'"antagoniste" (travailleur contre employeur).

En vertu de son droit de légiférer relativement aux fonctionnaires fédéraux, le Parlement fédéral a adopté la loi sur l'indemnisation des employés de l'État qui prévoit, pour les employés en question, le versement d'une indemnité pour accident du travail aux conditions et taux prévus dans la loi de la province où le fonctionnaire travaille habituellement. C'est la Commission des accidents du travail de la province en cause qui établit l'indemnité qui doit être versée.

Une autre disposition législative, le Règlement sur l'indemnisation en cas d'accident d'aviation adopté en vertu de la loi sur l'aéronautique, prévoit l'indemnisation des employés du gouvernement fédéral (sauf les membres de la G.R.C.) ou des personnes à leur charge. Le règlement s'applique à un employé qui décède ou est blessé en conséquence directe d'un vol non régulier entrepris par lui dans l'exercice de ses fonctions; un vol non régulier signifie un vol à bord d'un aéronef qui n'est pas un aéronef privé et qui n'est pas utilisé pour un vol régulier. Un inspecteur de l'aviation civile est également protégé par le règlement lors de tout vol entrepris dans le but de faire subir une épreuve en vol ou de surveiller l'opération de services aériens commerciaux. Les personnes ayant droit à une indemnité en vertu du règlement et de la loi sur l'indemnisation des employés de l'État doivent choisir en vertu de quelle législation elles seront indemnisées.

Le Parlement fédéral a également adopté la loi sur l'indemnisation des marins marchands, à l'application de laquelle veille la Commission d'indemnisation des marins marchands, et qui s'applique aux marins qui n'ont pas droit à la protection des différentes lois provinciales des accidents du travail.

En plus de la législation mentionnée plus haut, le palier fédéral a adopté des modalités en vertu desquelles un détenu dans un pénitencier fédéral ou les personnes à sa charge peuvent réclamer une indemnisation si le détenu a un accident pendant qu'il travaille ou suit un cours de formation en prison.

La plus grande partie des travailleurs sont protégés, dans les provinces, par la loi provinciale sur les accidents du travail et dans les territoires, par un décret sur les accidents du travail.

## Le régime de l'indemnisation des accidents du travail

Les provinces et territoires du Canada ont tous des mesures législatives pour indemniser les travailleurs des industries visées qui subissent un accident du travail ou souffrent d'une maladie professionnelle. Ces mesures, que l'on connaît sous le nom de lois des accidents du travail (décrets, dans les territoires) peuvent s'appliquer d'une façon générale aux industries et précisent alors celles qu'elles ne concernent pas ou, inversement, elles peuvent donner la liste des industries qu'elles régissent en excluant toutes les autres. La protection offerte par les lois s'applique obligatoirement à tous les



## Partage des pouvoirs législatifs

Le Parlement du Canada et les assemblées législatives des provinces ont le pouvoir d'adopter des lois sur le travail. La compétence des gouvernements provinciaux et fédéral est définie aux articles 91 et 92 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. L'interprétation judiciaire de ces articles accorde des pouvoirs législatifs plus étendus aux assemblées législatives des provinces, tandis que la compétence du gouvernement fédéral est plus restreinte.

Les pouvoirs des provinces découlent des dispositions du paragraphe de l'A.A.N.B. concernant "la propriété et les droits civils". Le droit de passer des contrats est un droit civil et comme les lois sur le travail posent certaines restrictions aux contrats entre les employeurs et les employés, elles relèvent de l'autorité provinciale en tant que législation sur la propriété et les droits civils. Les provinces jouissent aussi du droit d'adopter des lois régissant les travaux et les ouvrages de caractère local". Les administrations territoriales disposent pratiquement des mêmes pouvoirs législatifs.

La compétence du gouvernement fédéral en matière de travail provient du droit de réglementer certains domaines qui lui sont expressément réservés en vertu de l'article 91 de l'A.A.N.B. ou qui sont expressément sous-traités aux pouvoirs des provinces par l'article 92. Ces domaines ont un caractère national, international ou interprovincial. De plus, le Parlement est habilité à réglementer les ouvrages limités à une seule province mais que le Parlement a déclarés être à "l'avantage général du Canada ou à l'avantage de deux provinces ou plus", comme les éleveurs à grain, les minoteries et les moulins de grain de provende ainsi que les mines d'uranium. Donc, par le biais de sa compétence exclusive dans le cas de certains ouvrages et entreprises, le Parlement fédéral peut adopter des lois du travail qui les concernent.

Cependant, par suite de décisions judiciaires, il a été convenu que la législation en matière d'accidents du travail serait de compétence provinciale et pourrait s'appliquer à tous les employeurs d'une même province. En effet, à plusieurs reprises, dans le cas de sociétés de transport maritime et ferroviaire, organismes relevant de la compétence fédérale à d'autres égards, les tribunaux ont statué qu'une province pouvait légiférer pour assurer le versement d'une indemnité aux employés desdites sociétés victimes d'un accident au travail. Vu qu'elles imposent le respect d'une condition relativement au contrat d'embauchage, il a été jugé dans ces décisions que les lois provinciales sur les accidents du travail concernaient les droits civils dans les provinces visées.





1	Partage des pouvoirs législatifs .....
2	Le régime de l'indemnisation des accidentés du travail .....
4	Admissibilité au régime d'indemnisation .....
5	Prestations accordées en vertu des lois sur les accidents du travail .....
9	Hausse des pensions .....
10	Assistance médicale .....
11	Premiers soins et réadaptation .....
12	Maladies professionnelles .....
14	Portée des diverses lois .....
16	Rapports des accidents et délais pour déposer les demandes .....
17	Révélion des demandes .....
18	Poursuites contre des tiers .....
20	Accidents survenant en dehors de la province ou du territoire ..
21	Travailleurs et personnes à charge domiciliés à l'étranger .....
21	Financement du régime d'indemnisation des accidentés du travail .....
21	Registre des salaires, estimation de la masse salariale et cotisation .....
24	Responsabilités des entrepreneurs et des sous-entrepreneurs en matière de cotisation .....
25	Classification des industries .....
<hr/>	
26	Lois sur l'indemnisation des accidentés du travail .....
28	Adresses des Commissions des accidents du travail .....
30	Prestations-décès aux personnes à charge .....
38	Prestations d'invalidité .....



L'auteur de cette étude est M. Michel Gauvin. Si vous voulez apporter des commentaires ou obtenir une copie plus récente des tableaux attachés en annexe au document, vous pouvez écrire à l'adresse suivante: Analyse de la législation, Travail Canada, Ottawa (Ontario), K1A 0J2; tél. 997-3920.

R.W. Crowley,  
Directeur-général,  
Services centraux  
d'analyse,  
Travail Canada.

J.P. Whitridge,  
Directeur,  
Bibliothèque et Analyse de  
la législation,  
Travail Canada.





En 1969, la Direction de la législation de Travail Canada a publié le livre "L'indemnisation des accidents du travail au Canada" qui fut suivi chaque année par un supplément décrivant les changements apportés à la législation du gouvernement fédéral, des provinces et des territoires.

L'édition du livre est maintenant épuisée et on a préparé cette étude comparative qui est plus concise. Le document est à jour au 1<sup>er</sup> septembre 1980; cependant, il fait état de modifications à la loi du Nouveau-Brunswick qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981.

L'étude traite de tous les aspects de l'indemnisation en cas d'accidents du travail. Elle vise à fournir des renseignements aussi complets que possible sur le système de réparation des accidents du travail au Canada et elle renferme des données concernant la réadaptation des travailleurs victimes d'accidents, ainsi que des renseignements sur "la réparation" assurée sous forme d'indemnités en espèces et de paiements pour soins médicaux en cas d'accidents subis au cours de l'emploi.

L'auteur étudie les principes fondamentaux dont s'inspire le système, à savoir: le principe de responsabilité sans égard à la faute et le paiement d'indemnités substituées au droit à des poursuites en dommages-intérêts; la responsabilité collective des employeurs et l'assurance obligatoire garantie par une caisse exclusive de l'Etat, sans but lucratif; l'exclusion du recours aux tribunaux dans les cas de réparation des accidents du travail et l'administration par une commission dont la façon de procéder est simple, rapide et la moins coûteuse possible, et la compétence de la Commission en tout temps, pour autant qu'il s'agisse de révision et de modification de toute décision fondée sur un nouvel élément de preuve ou un changement de conditions.

L'étude renferme des détails sur le champ d'application des lois, la nature et le montant des indemnités prévues. Une section est consacrée à la description des mesures prises pour augmenter les indemnités qui étaient versées au cours des années passées alors que les salaires et les taux d'indemnité étaient moins élevés.

Des tableaux permettant d'établir des comparaisons entre les administrations donnent les barèmes d'indemnités versées en espèces.

On donne les adresses des commissions pour ceux qui pourraient avoir des questions concernant l'administration des lois.



Publié en vertu de l'autorisation de  
l'honorable Gerald Regan,  
Ministre du Travail,  
Gouvernement du Canada

Analyse de la législation  
Bibliothèque et Analyse de la législation  
Services centraux d'analyse

Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, 1980







**Lois régissant  
l'indemnisation  
des accidents  
du travail  
au Canada**



**Travail  
Canada  
Labour  
Canada**